

**Influencia del síndrome burnout en el clima organizacional de los gimnasios de
entrenamiento funcional del municipio de Cartago Valle del Cauca**

Jessica Cardona Romero

Santiago Rodríguez Molina

Universidad Tecnológica de Pereira

Facultad de Ingeniería Industrial

Maestría en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional

2019

**Influencia del síndrome burnout en el clima organizacional de los gimnasios de
entrenamiento funcional del municipio de Cartago Valle del Cauca**

Jessica Cardona Romero

Santiago Rodríguez Molina

Asesor: Juan Carlos Castaño Benjumea

Director Maestría en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional

**Trabajo como requisito para optar al título de
Magister en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional**

Universidad Tecnológica de Pereira

Facultad de Ingeniería Industrial

Maestría en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional

2019

Agradecimientos

En primer lugar nos gustaría agradecerle a Dios por bendecirnos para llegar hasta donde hemos llegado, porque gracias a él se hizo realidad este sueño anhelado.

En segundo lugar a los 50 entrenadores de los tres gimnasios de entrenamiento funcional del municipio de Cartago (fitness gol center, elite y power training), que participaron activamente y permitieron que esta investigación terminara con éxito.

En tercer lugar nuestros más profundos agradecimientos al director y asesor de trabajo de grado, Juan Carlos Castaño por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado que nosotros podamos terminar los estudios con éxito, además por su visión crítica de muchos aspectos cotidianos de la vida, por su rectitud en su profesión como docente y por sus consejos, que nos ayudan a formarnos como personas e investigadores.

En cuarto lugar agradecerle a nuestros padres Gloria Liliana Molina; Esmeralda Romero Gil y James Cardona Bedoya por darnos la vida y por el apoyo incondicional que nos han brindado durante nuestra formación en la maestría y por enseñarnos a que no existen límites en la vida y que debemos luchar día a día por nuestros sueños.

Y por último lugar a la Universidad Tecnológica de Pereira por darnos la oportunidad de estudiar y ser grandes profesionales.

Resumen

El trabajo de investigación planteado fue de tipo descriptivo que utilizo el método cuantitativo correlacional para la recolección de datos, análisis y discusión de resultados, con una población de 50 colaboradores de los gimnasios de entrenamiento funcional del municipio de Cartago Valle, cuyo objetivo principal fue Determinar la influencia del síndrome burnout en el clima organizacional de los mismo, planteando la siguiente hipótesis nula, el síndrome de burnout no afecta al clima organizacional y la hipótesis alternativa, el síndrome de burnout afecta al clima organizacional.

Los resultados encontrados muestran que hay una influencia significativa entre el síndrome de burnout y el clima organizacional, puesto que entre más desgaste profesional haya en los entrenadores la percepción de un buen clima disminuirá, además se evidencio que la relación más alta entre las variables de clima organizacional y el síndrome de burnout es empoderamiento, negociación y manejo de conflictos y relaciones.

Palabras claves: síndrome de burnout, clima organizacional, gimnasios de entrenamiento funcional.

Contenido

Introducción.....	10
1. Planteamiento del problema	11
1.1 Situación problema	11
1.2 Hipótesis	13
1.3. Limitaciones de la investigación.....	13
2. Justificación	14
3. Objetivos.....	17
3.1 Objetivo general.....	17
3.2 Objetivos específicos	17
4. Marco referencial.....	18
4.1 Marco teórico	18
4.1.1. Orígenes y antecedentes.....	19
4.1.2. Definiciones del clima organizacional.	21
4.1.3. Dimensiones del clima organizacional.....	26
4.1.4. Enfoques y modelos del clima organizacional.....	29
4.1.5. Síndrome de burnout.	34
4.1.6. Aspectos Claves en el Ambiente Organizacional.	41
4.2 Marco conceptual.....	43
4.3 Marco situacional.....	49
5. Metodología.....	59
5.1. Tipo de investigación y de estudio.....	59
5.2 Población.....	59
5.3 Variable.....	59

5.3.1 Variable dependiente.....	59
5.3.2 Variable independiente.....	60
5.3.3 Variables socio- demográficas y organizacionales.	62
5.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información.	62
5.5 Descripción del instrumento	63
5.5.1 Cuestionario de clima organizacional.	64
5.5.2 Evaluación ética.	66
5.5.3 Plan de análisis.	66
5.5.4 Talento humano.....	66
6. Resultados y discusión.....	67
Conclusiones.....	96
Recomendaciones	96
Referencias	101

Lista de tablas

Tabla 1 Resumen Marco investigativo	52
Tabla 2 Rangos de medida de la escala	64
Tabla 3 Cuestionario de clima organizacional	64
Tabla 4. Promedio general Clima Organizacional Y Síndrome de Burnout de los Gimnasios de Entrenamiento Funcional de Cartago Valle 2019.....	67
Tabla 5. Promedio del clima organizacional en los gimnasios de entrenamiento funcional de Cartago Valle.....	70
Tabla 6. Clima Organizacional en el gimnasio Elite	72
Tabla 7. Clima Organizacional en el gimnasio Power Training.....	74
Tabla 8. Clima organizacional en el gimnasio Fitness Gol Center	76
Tabla 9. Síndrome de Burnout del gimnasio Elite.....	78
Tabla 10. Síndrome de burnout del gimnasio Power Training.....	79
Tabla 11. Síndrome de burnout del gimnasio Fitness Gol Center	81
Tabla 12. Clima Organizacional y género	83
Tabla 13. Síndrome de Burnout y género.....	85
Tabla 14. Clima Organizacional y vinculación laboral	87
Tabla 15. Síndrome de Burnout y vinculación laboral	89
Tabla 16. Correlación entre clima organizacional y síndrome de burnout.....	91
Tabla 17. Relación entre la edad y el síndrome de burnout	92
Tabla 18. Relación entre la edad y el Clima Organizacional	93
Tabla 19. Nivel de escolaridad y el síndrome de burnout	93
Tabla 20. Nivel de escolaridad y el clima organizacional	94
Tabla 21. Género y el síndrome de burnout	94
Tabla 22. Género y el clima organizacional	95

Lista de figuras

Figura 1. Modelo de clima organizacional	31
Figura 2. Síntomas descriptivos del Burnout.....	38
Figura 3. Síntomas descriptivos del Burnout.....	39
Figura 4. El rol mediador del Burnout.....	42
Figura 5. Organigrama gimnasio FITNESS GOL CENTER	49
Figura 6. Organigrama gimnasio ELITE	50

Lista de Gráficas

Gráfica 1. Promedio clima organizacional gimnasios y síndrome de burnout f. Cartago 2019	69
Gráfica 2. Promedio clima organizacional de los gimnasios f. Cartago 2019.....	71
Gráfica 3. Promedio clima organizacional Elite.....	73
Gráfica 4. Promedio clima organizacional Power Training	75
Gráfica 5. Promedio clima organizacional Fitness Gol Center	77
Gráfica 6. Promedio clima organizacional Elite.....	79
Gráfica 7. Promedio burnout en Power Training	80
Gráfica 8. Promedio burnout en Fitness Gol Center	81
Gráfica 9. Promedio Clima Organizacional y género.....	84
Gráfica 10. Promedio Síndrome de Burnout y género	85
Gráfica 11. Promedio Nivel de escolaridad con clima organizacional y burnout	86
Gráfica 12. Promedio Tipo de contratación clima organizacional y burnout.....	90
Gráfica 13. Correlación entre clima organizacional y síndrome de burnout.....	91

Introducción

La siguiente investigación descriptiva surge de la imprescindible necesidad de ahondar en los procesos organizacionales de gimnasios en entrenamiento funcional del municipio de Cartago valle, año 2019. A continuación se encontrara la correlación establecida entre el síndrome de burnout, denominado desgaste profesional; y el clima organizacional de 50 entrenadores vinculados a 3 gimnasios diferentes de la ciudad. Este análisis nace desde la comprensión de que existe una continua creación de subsistemas sociales entre colaboradores donde se expresan aspiraciones, metas, necesidades, disgustos, entre otros, que puede estar afectado o ser influenciado por el síndrome y alguna de sus 3 variables.

En esta investigación podremos encontrar aspectos de relevancia en cuanto a la evolución conceptual de clima organizacional y síndrome de burnout, así como sus respectivas dimensiones, enfoques y modelos, estudiados a profundidad con el fin de comprender su influencia en contextos laborales diferentes a los ya estudiados; y generar un aporte científico a través de la correlación de estos conceptos tan importantes en una organización, los cuales se hacen más fuertes y versátiles con el pasar del tiempo. Por esta razón traemos a colación algunas cifras significativas de los resultados obtenidos en esta investigación: una correlación de -0.819 entre clima organizacional y síndrome de burnout, cifras que permiten interpretar una relación indirecta y negativa. Es decir, a medida que existe mayor síndrome de burnout se presentara menor clima o dicho de otra manera a mayor percepción positiva de clima, menor será la presencia del burnout. El instrumento aplicado nos muestra además que, aunque no hay unas cifras considerables de síndrome en los colaboradores de estas organizaciones, es de vital importancia prender alarmas y estar atento a un posible incremento con el pasar de los años, dado a su característica de crecimiento a largo plazo. No esta demás resaltar la relación nula entre edad y la aparición del síndrome, pero una positiva relación entre edad y clima organizacional, bien es cierto que es directa y no muy significativa, existe. Para finalizar, esta investigación deja en evidencia múltiples resultados concernientes a la relación e influencia entre nivel de escolaridad y clima organizacional, en las variables de capacidad de negociación y manejo de conflictos, aspectos que hacen interesante este proceso investigativo, dando pie a continuar la profundización científica y dimensiones que abarcan y comprender el ser humano desde la administración.

1. Planteamiento del problema

1.1 Situación problema

Para muchas empresas el clima organizacional se encuentra en un segundo plano y no le prestan la importancia que se merece, ya que no son concientes de la influencia directa que ejerce en la conducta y el comportamiento de los colaboradores, pues no dimensionan las consecuencias que le puede traer a la organización un personal que no encuentra en el clima organizacional de la empresa toda la tranquilidad y confianza para desarrollar sus actividades, teniendo como consecuencia que aparezca el síndrome de burnout en los trabajadores, es decir que estos sientan baja realización personal en el trabajo, agotamiento emocional, desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas hacia los usuarios.

Para el caso que nos compete, donde las empresas tienen como objeto social la prestación de servicios, estas adquieren una mayor responsabilidad tanto con sus clientes internos como externos, ya que del buen servicio y más en este caso tan personalizado como es el de los Gimnasios depende el buen nombre de la misma y su permanencia en el futuro. En otras palabras, las personas que asisten regularmente a los gimnasios lo hacen para “mejorar sus niveles de salud, que afecta directa e indirectamente al bienestar físico, psíquico y social de quienes lo practican regularmente.” (Gutierrez Macias, 2004) y es necesario que los trabajadores que presten este servicio lo hagan de la mejor forma, que estos, al atender los usuarios lo hagan sin estrés, miedo, apatía o frustraciones, aspectos que se pueden evidenciar fácilmente cuando aparece el síndrome de burnout ya que se puede definir como:

Respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Esta respuesta ocurre en general, en profesionales de organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con los usuarios de la organización. (Monte, 2001)

Por esta razón la investigación surge de la necesidad de estudiar el síndrome de burnout que viene unida a la necesidad de conocer cómo se encuentra el clima organizacional en los gimnasios de entrenamiento funcional de Cartago valle, pues el clima organizacional constituye un elemento importante para el cumplimiento de los direccionamientos y el desarrollo integral de estas organizaciones, como lo menciona Cárdenas, Arciniegas y Barrera un mal clima laboral “afecta a procesos organizacionales y psicológicos, e influye en la productividad, en la satisfacción laboral y en el bienestar de los trabajadores” (Cardenas Niño, Arciniegas Rodriguez, & Barreras Cardenas, 2009).

Por consiguiente se debe tener un excelente clima organizacional para contrarrestar todos los conflictos internos que el funcionario y el cliente manejan en el momento de tener la relación cliente- entrenador, y evitar la aparición del síndrome de burnout también llamado síndrome de quemarse en el trabajo, ya que todos nos cargamos con días malos, con mal genio, con intolerancia y muchas otras cosas que solo el estado psíquico puede determinar, cuando tenemos funcionarios que llegan cargados con todos estos conflictos personales a un clima organizacional tenso el resultado que se obtendrá será de represaría contra sus compañeros de trabajo, creación de mayor tensión en el ambiente, impuntualidad en la prestación del servicio, frecuente ausentismo, siendo esta la forma de desencadenar el síndrome mencionado anteriormente, pues como lo relata el doctor Pedro R. Gil Monte.

El síndrome del quemado en los profesionales está originado por una combinación de variables físicas, psicológicas y sociales. Son profesionales en los que inciden especialmente estresores como la escasez de personal, que supone sobrecarga laboral, trabajo en turnos, trato con usuarios problemáticos, falta de especificidad de funciones y tareas, y falta de autonomía y autoridad en el trabajo para poder tomar decisiones. (Monte, 2001).

Es decir una cantidad de actuaciones que solo llevara a que se refleje en la prestación del servicio, generando mala imagen tanto para el gimnasio como para los funcionarios implicados en dichas actuaciones, es de recordar que todos los actos tienen repercusiones y si son por mala prestación del servicio o atención a los clientes, se puede disminuir los ingresos y la imagen corporativa saldrá afectada.

En este sentido Surge entonces la pregunta ¿Cuál es la influencia del síndrome burnout en el clima organizacional de los gimnasios de entrenamiento funcional en el municipio de Cartago Valle?

1.2 Hipótesis

Se genera la hipótesis nula: El síndrome de burnout no afecta al clima organizacional y la hipótesis alternativa: El síndrome de burnout afecta al clima organizacional

1.3. Limitaciones de la investigación

Las principales limitaciones de esta investigación son el bajo número de encuestas realizadas. Este bajo número se debe en primer lugar, a que el municipio de Cartago valle cuenta con 3 centros de entrenamiento funcional debidamente registrados y en funcionamiento por ende la toma de datos fue reducida, Asimismo, la mayoría de colaboradores que se encuentran en estas organizaciones trabajan por prestación de servicios, por ende, su permanencia laboral es inestable. En segundo lugar, para disminuir el posible sesgo de las respuestas ante temor de represarías por parte de las organizaciones, se aclaró total discreción de los datos, se aseguró completo anonimato, además, el instrumento realizado, no pide datos personales, solo nivel de escolaridad y edad. Lo que genera más tranquilidad a los encuestados y da confiabilidad a los investigadores sobre las respuestas analizadas.

2. Justificación

El clima organizacional se ha convertido en una parte fundamental de las empresas en la actualidad, debido a que es el ambiente en el que se desenvuelven los colaboradores y su manera de ser percibida por ellos tiene repercusiones positivas o negativas frente a la productividad de una organización, ya que como lo menciona Alina Segredo Pérez en su investigación:

El clima organizacional resulta ser un enfoque y una herramienta administrativa importante en la toma de decisiones de los directivos, que les permite proyectar un incremento en la productividad, conducir la gestión de los cambios necesarios en la organización para el mejoramiento continuo ya que en ello recae la supervivencia de las organizaciones (Segredo Perez, 2012).

En otras palabras, un buen clima organizacional permite que los trabajadores, tengan oportunidades de crecimiento personal y laboral, estén a gusto y valorados en la labor que realizan, sintiéndose comprometidos, motivados y ofreciendo excelentes resultados, lo que permitirá a corto, mediano y largo plazo el éxito empresarial.

Asimismo, se debe tener en cuenta que un estudio de la influencia del síndrome de burnout en el clima organizacional es de vital importancia ya que debemos reconocer cuales son los factores que intervienen en este tema, dado que el síndrome de Burnout es una influencia negativa al clima laboral del colaborador dentro de la empresa, y es necesario identificar los niveles del síndrome y disminuirlos para que a su vez el clima laboral se encuentre estable y se ejecuten las labores de forma adecuada y convenientes, de ahí que al conocer si los factores del síndrome del quemado influyen en el clima organizacional y se contrarresta este síndrome se verá reflejado diversos beneficios como lo son:

Mejorar la relación de los trabajadores haciendo un ambiente más productivo, conocer necesidades e inquietudes del personal, disminuir la rotación de colaboradores y en el caso de empresas de servicios y comercialización, los

empleados son los que tienen el contacto directo con los consumidores, lo que una alta motivación puede repercutir en una excelente atención (Brancato & Juri, 2011)

Del mismo modo estos beneficios se ven representados en los gimnasios de entrenamiento funcional, si la percepción de los trabajadores de dichos gimnasios es positiva y se sienten motivados en su lugar de trabajo, y no padecen del síndrome de burnout es muy posible que los clientes se sientan bien atendidos y quieran seguir disfrutando del servicio que les están ofreciendo, asumiendo entonces que la investigación sobre Influencia del síndrome burnout en el clima organizacional de los gimnasios de entrenamiento funcional en la Municipio de Cartago Valle es de relevancia, ya que permitirá tener una visualización clara de cómo los colaboradores se perciben en su entorno laboral y se puedan tomar las decisiones necesarias para mantenerlo, mejorarlo o en definitiva realizar una reestructuración para cambiarlo.

En definitiva este proyecto es de vital importancia y representa significativamente un avance en cuanto a construcción de conocimiento, no solo de los centros de entrenamiento funcional de determinada zona , sino en cada uno de los centros de entrenamiento del país (crossfit, gimnasios de peso integrado, entre otros) que prestan un servicio a través de sus colaboradores, los cuales pasan gran tiempo en las organizaciones y crean subsistemas sociales que determinan el clima y puede verse afectado progresivamente por el desgaste profesional. Ahora, en Colombia no existe ningún sistema que permita clasificar y categorizar los gimnasios, aunque estos pueden enfocarse en metodologías diferentes, tienen aspectos que los relacionan, uno de estos aspectos se basa en la prestación de un servicio y mantener en constante interacción con el usuario o cliente, por ende la satisfacción laboral que puedan sentir los colaboradores será un factor determinante para el óptimo desarrollo de la organización; otro de los aspectos que tienen en común estos centros de entrenamiento es la reducida profundización y organización en cuanto a administración y talento humano. Esto se debe especialmente a la poca regulación que tienen estos establecimientos por parte del estado, cuestión de vital importancia, porque el enfoque de estas organizaciones se está centrando en los clientes y poco en sus colaboradores, es decir, que su estructura interna puede presentar múltiples falencias que afectan negativamente el desarrollo económico.

Por esta razón, la importancia de un proceso que permita diagnosticar, verificar, controlar y evaluar debilidades y fortalezas internas organizacionales es un aspecto de estudio urgente en este tipo de centros de entrenamiento. Ahora bien, esta investigación marca un punto de partida en cuanto al diagnóstico y optimización del desarrollo humano organizacional, por esto, traeremos a colación una correlación de dos importantes aspectos, aterrizados en los gimnasios de entrenamiento funcional de Cartago valle, con el fin de identificar la presencia del síndrome de burnout y su influencia en el clima organizacional en estos establecimientos.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Determinar la influencia del síndrome burnout en el clima organizacional de los gimnasios de entrenamiento funcional del municipio de Cartago Valle

3.2 Objetivos específicos

- a. Identificar el perfil jerarquizado de las variables que se encuentran actualmente en el clima organizacional de los gimnasios de entrenamiento funcional en la Municipio de Cartago Valle.
- b. Determinar el perfil jerarquizado del síndrome de burnout en los trabajadores de los gimnasios de entrenamiento funcional de Cartago Valle.
- c. Determinar la relación existente entre el síndrome de burnout y el clima organizacional en los trabajadores de los gimnasios de entrenamiento funcional del municipio de Cartago Valle.
- d. Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y las variables edad, nivel de escolaridad y género en los trabajadores de los gimnasios de entrenamiento funcional del municipio de Cartago Valle.
- e. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y las variables edad, nivel de escolaridad y género en los trabajadores de los gimnasios de entrenamiento funcional del municipio de Cartago Valle.

4. Marco referencial

4.1 Marco teórico

En la actualidad los estudiosos del mundo administrativo se interesan cada vez más por los procesos y momentos que se viven en las organizaciones, no cabe duda de que gran parte de la vida de los colaboradores se centra en estar de manera presencial en su trabajo buscando mayor productividad y resultados óptimos.

Como lo menciona Freire, ahora bien, si gran parte de la vida de estos colaboradores se basa en estar de manera presencial en sus organizaciones, es de vital importancia recordar que los humanos somos seres sociales y formamos redes desde los principios evolutivos (Freire, 2009).

Por esta razón es normal que tanto en las organizaciones antiguas como en las actuales se presenten ambientes de trabajo diagnosticados como clima organizacional, esta idea se crea asumiendo que el ser humano se desenvuelve constantemente en ambientes dinámicos y cambiantes desde años atrás, pero con la gran diferencia que estos elementos son más nombrados y estudiados en la actualidad dado la influencia que tienen sobre las diversas organizaciones a nivel mundial. Después de haber comprendido que los múltiples comportamientos, personalidades y factores intrínsecos pueden afectar de manera positiva o negativa a un sujeto y por ende influir de manera determinante en dicho clima, se vuelve de vital importancia su estudio y diagnóstico.

Es por esto que resulta importante abordar comprender el concepto de Clima Organizacional; según Álvarez el origen del clima organizacional se analizar desde la sociología; en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo y por su participación en un sistema social. Álvarez define el clima organizacional como el resultado del proceso por el cual las personas establecen métodos de interacción social y donde dichos métodos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno. El clima organizacional ocupa un lugar destacado en la gestión de las

personas y en los últimos años ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños que buscan identificarlo y utilizan para su medición las técnicas, el análisis y la interpretación de metodologías particulares que realizan consultores del área de gestión humana o desarrollo organizacional de la empresa (Alvarez, 2009).

4.1.1. Orígenes y antecedentes.

Las investigaciones sobre psicología organizacional fortalecieron el crecimiento de esta disciplina ampliando la cobertura de esta hacia el bienestar laboral de los colaboradores, la forma como se originaban las motivaciones de los individuos, el tipo de valores que se desarrollaban y las relaciones interpersonales de los mismos dentro de las organizaciones. Los psicólogos comenzaron a interesarse en los problemas derivados del cansancio, la rutina y otros factores que afectan el buen desenvolvimiento laboral. Empezando a abordar otros campos que se interrelacionaban de forma constante como la capacidad de aprendizaje, la percepción, el estudio de la personalidad, la habilidad de liderazgo, el impacto de la personalidad y las características propias de un individuo, la forma en que se abordan problemas, el rendimiento, la actitud frente al trabajo y la fatiga laboral (Rubén, Arturo, & Arturo, Clima y Compromiso Organizacional, 2007).

Cada organización genera una cultura específica y en esos términos busca a personas que se adapten a ella y puedan desarrollar sus capacidades dentro de la misma, apoyando los procesos y objetivos organizacionales. Y es allí donde entran a jugar un papel de suma importancia, las estrategias de la psicología organizacional, la cual se encarga de identificar y conocer a las personas explorando sus motivaciones, así como la mejor forma de poner en juego las competencias que poseen, el buen manejo de un adecuado clima organizacional que permita a los individuos adaptarse fácilmente. (Rubén, Arturo, & Arturo, Clima y Compromiso Organizacional, 2007)

Centrados en este aspecto, y conociendo el nacimiento de esta rama de la psicología se da espacio entonces al término de clima organizacional, el cual según investigaciones se planteó en la década de los sesenta por Lewin con su trabajo *Espacio Vital*, definido “como la totalidad de los hechos que determinan la conducta de un individuo” (Litwin & Stringer, 1968). Además, hace énfasis en la relación del hombre con el medio. Sugiere Lewin “la existencia de mente cerrada o abierta dependiendo de su relación con el medio junto con el surgimiento del desarrollo organizacional y de la aplicación de la teoría de sistemas al estudio de las organizaciones.

Así, Talcott Parsons, citado por Domínguez, propuso una teoría llamada Teoría Sistémica en la que las organizaciones resultaban ser un subsistema de la sociedad. Esta teoría proponía un camino que permitiera integrar la personalidad que es la que ubica al actor y sus necesidades individuales y el sistema social organizacional, englobador de medios, condiciones, y los niveles culturales que lo abarca todo. (Dominguez, 2008). Esta integración podría producirse a través de los roles, es decir, la función que cumple dentro de un sistema social, los status que es su ubicación en la sociedad y las expectativas, tomando en consideración las orientaciones de personalidad y las orientaciones normativas; sin embargo, esta teoría no pudo ser adecuadamente comprendida y acogida, por cuanto el desafío del momento tenía un sentido eminentemente práctico y resultaba muy difícil para los investigadores de la época el realizar un esfuerzo de esa envergadura. Por esta razón, la propuesta Parsoniana no fue acogida, o lo fue muy marginalmente (Rodríguez, 1999).

El interés suscitado por el campo del clima organizacional está basado en la importancia del papel que parece estar jugando todo el sistema de los individuos que integran la organización sobre sus modos de hacer, sentir y pensar y, por ende, en el modo en que su organización vive y se desarrolla. (Rubén, Arturo, & Arturo, Clima y Compromiso Organizacional, 2007).

Otra consideración importante que cabe resaltar es la propuesta por Fernández y Sánchez en 1996 quienes consideran que los orígenes de la preocupación por el clima organizacional se sitúan en los principios de la Psicología Cognitiva, desde el sentido de como los empleados entienden la organización en la que se desenvuelven, y como éstos toman la información sensorial entrante, la transforman, sintetizan, elaboran, almacenan,

recuperan y hacen uso de ella; y finalmente como la cognición lleva a la conducta. Ello plantea razonar acerca de la medida en que la percepción influye en la realidad misma. Esta idea comenzó a moverse por todos los campos en los que la psicología tenía su papel, entre los que se halla, por supuesto, el campo del clima organizacional (Rubén, Arturo, & Arturo, Clima y Compromiso Organizacional, 2007).

Al respecto, Rubén Arturo citando a Rensis Likert (1986),

La reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta, lo que cuenta es la forma en que ve las cosas y no la realidad objetiva. Entonces, la preocupación por el estudio de clima laboral partió de la comprobación de que toda persona percibe de modo distinto el contexto en el que se desenvuelve, y que dicha percepción influye en el comportamiento del individuo en la organización, con todas las implicaciones que ello conlleva. (Rubén, Arturo, & Arturo, Clima y Compromiso Organizacional, 2007)

4.1.2. Definiciones del clima organizacional.

Ahora bien Segredo menciona que el clima organizacional es “El ambiente donde se reflejan las facilidades o dificultados que encuentra la persona para aumentar o disminuir su desempeño, o para encontrar su punto de equilibrio” se acerca a la lógica del análisis que las personas anhelan laborar en organizaciones saludables, donde su percepción es positiva respecto a los recursos que tienen, y son potenciales para alcanzar sus metas y objetivos (Vélez, Anido, & Rondón., 2018). puesto que la organizaciones saludables no solo se centran en los procesos y procedimientos de una empresa, si no que a su vez le da un nuevo matiz centrado en el cuidado de la salud de los empleados, empleadores usuarios y clientes. Es un hecho hoy día que para poder tener un clima organizacional adecuado las organizaciones necesitan tener empleados motivados y psicológicamente sanos; para conseguirlo, La razón es que las organizaciones modernas están cambiando en una dirección que se basa cada vez más en el conocimiento psicológico, la experiencia y el talento, así como en la auto-gestión y la atención a necesidades individuales y colectivas de

los empleados, de la organización y de la sociedad en general, y tener claro si las organización es saludable o no es indispensable a la hora de tratar los temas de esta investigación.

Es en este contexto donde tiene cabida el estudio de las organizaciones saludables, que se pueden definir como aquéllas que “realizan esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar la salud de los empleados mediante buenas prácticas relacionadas con la mejora de las tareas y la organización” (Salanova, 2009), igualmente se tienen en cuenta los tres criterios cruciales para definir si una organización es saludables cuales son las buenas relaciones entre los empleados y la dirección, buenas relaciones interpersonales entre empleados, buenas relaciones y adaptación entre los empleados y su propio trabajo/empresa. (Salanova, 2009). Por tanto, las relaciones interpersonales y los aspectos sociales del trabajo configuran en gran parte la esencia de una buena empresa para trabajar

Otro elemento que se encuentra íntimamente relacionado con el clima organizacional es la cultura organizacional, refiriéndose el primero a la definición que tienen los empleados de las experiencias que tienen en sus trabajos, mientras que el segundo a la identificación de cómo asumen los mensajes y valores que guían una organización; con ello, se evidencia la manera como los empleados y trabajadores identifican sus experiencias laborales traducidas en información de diversa índole que reciben periódicamente de su lugar de trabajo.

Se puede decir entonces que el clima organizacional es un conjunto de particularidades internas que distinguen a una organización de otra y la cultura organizacional es una de las mayores razones para analizar los valores de la organización que se encuentran intrínsecos, siendo parte de su identidad y la diferenciación de otras compañías; estas acepciones establecen una relación directa entre ambos componentes, en el que los empleados y trabajadores se sienten identificados.

Para empezar a profundizar de manera adecuada y comprensible sobre los temas a tratar en esta investigación es indispensable definir de forma académica y sistemática el tema de estudio con el fin de abrir un camino claro para el lector. Es por esta razón que al hablar de clima organizacional debemos incursionar sobre la organización y su trasfondo, la

cual tiene diferentes aspectos, dimensiones, factores y características que la afectan de una u otra manera. Así pues, los investigadores definen, para este estudio, que una organización es un conjunto de personas cuyas acciones se coordinan para lograr un resultado u objetivo que interesa a todas las partes involucradas, aunque su interés pueda deberse a motivos muy diferentes. Cada organización está compuesta por un recurso humano que genera un ambiente interno y este aspecto es lo que desde varios años se ha considerado como **clima organizacional**.

No se debe creer que el concepto del clima es un elemento nuevo dentro del mundo organizacional y administrativo, ya que se adjudican a él estudios desde 1960, información que hace relevante el estudio de dicho aspecto y que sigue en vigencia, haciéndose más fuerte con el pasar de los años.

Por lo tanto, para hablar de clima organizacional se debe traer a colación las múltiples definiciones que a través de los años se han ido arraigando a las organizaciones por diferentes expertos. En este caso se trae a colación a este documento investigativo algunas de ellas (Lic. Jorge Cañellas Granda (1), 2007):

“El clima organizacional se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de esta” (Brown, 1990).

“Clima organizacional como la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización” (Brown, 1990).

“Clima Organizacional como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influye, directamente, en su comportamiento” (CHIAVENATO, ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS , 2000).

Además, también se traen a colación las múltiples definiciones adjuntadas en la monografía realizada por (Moreno, 2012)

La psicología organizacional antes conocida como Psicología industrial, se instituyó formalmente en América al empezar el siglo XX. Su fortalecimiento se dio a partir de la segunda guerra mundial debido a que se empezaron a abordar de manera sistemática temas como la selección de personas adecuadas y las formas de remuneración que se establecían. (GOMEZ, 2011).

Igualmente, tiempo atrás a este hecho, ya se ha mencionado este tema. Es el caso de la petición de ayuda del ejército estadounidense durante la primera guerra mundial que contribuyó al nacimiento y desarrollo de la psicología industrial ante la necesidad de seleccionar y clasificar a un gran número de reclutas. Un grupo de psicólogos comisionados fueron designados para elaborar instrumentos de selección adecuados para identificar a quienes tenían baja inteligencia y excluirlos de los programas de adiestramiento militar; así pues, se concretó el diseño de dos instrumentos psicométricos: El Test Army Alpha para personas que sabían leer y El Test Army Beta para iletrados Cuevas, j. (2010).

Caraveo quien menciona a Dessler plantea que no hay un consenso en cuanto al significado del término; las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como por ejemplo la estructura, sus políticas y reglas, hasta incluso atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo (Caraveo, 2004).

En función de esta falta de consenso, se ubica la definición del término dependiendo del enfoque que le den los expertos del tema; el primero de ellos es el enfoque estructuralista de Forehand y Gilmer los cuales definen el clima como: “El conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman.” (Caraveo, 2004).

Citando a Luc Brunet en su trabajo “El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias. México, D. F”. Señala a los investigadores James y Jones los cuales definen al clima organizacional desde tres puntos de vista, estos son: la medida múltiple de atributos organizacionales, la medida perceptiva de los atributos individuales y la medida perceptiva de los atributos organizacionales. La medida múltiple de los atributos organizacionales considera al clima como: “Un conjunto de características que: a) Describen una organización y la distinguen de otras (productos, servicios,

organigrama, orientación económica), b) Son relativamente estables en el tiempo, y c) Influyen en el comportamiento de los individuos dentro de la organización” (Castillo Alarcón & Pedraza Melo, 2011).

La medida perceptiva de los atributos individuales representa una definición que vincula la percepción del clima a los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados y considera, incluso, su grado de satisfacción. Los principales defensores de esta tesis definen el clima como: “Elementos meramente individual relacionado principalmente con los valores y necesidades de los individuos más que con las características de la organización”. (Caraveo, 2004).

En la medida perceptiva de los atributos organizacionales el clima está definido como: “Una serie de características que a) son percibidas a propósito de una organización y/o de sus unidades (departamentos), y que b) pueden ser deducidas según la forma en la que la organización y/o sus unidades actúan (consciente o inconscientemente) con sus miembros y con la sociedad”. (Caraveo, 2004).

Del planteamiento presentado sobre las definiciones del término, se infiere que el clima organizacional es:

“El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.” (Caraveo, 2004).

Ahora bien, teniendo en cuenta lo anterior este preámbulo nos sirve para comprender la complejidad del clima organizacional, una comprensión necesaria para cualquier profesional con responsabilidad en el manejo de personas y ceñida al desarrollo de estrategias que permitan competir, y generar la obtención de resultados gracias a la óptima administración de los procesos vitales que ocurren en la organización.

Todos los seres humanos tienen necesidades, obligaciones, sueños y motivaciones cada uno de estos aspectos van desarrollándose poco a poco en su tarea como colaborador de la organización y genera comportamientos en un espacio en el que por lo general pasa la

mayor parte de su tiempo, con otros seres humanos que comparten sus necesidades y forman un núcleo social fuerte y arraigado que puede influir de manera positiva o negativa en la organización.

4.1.3. Dimensiones del clima organizacional.

El comportamiento de los individuos en una organización está bajo la influencia de numerosos estímulos que provienen del medio organizacional. La organización como sistema social está caracterizada por varias dimensiones susceptibles de afectar el comportamiento de los individuos. Varios factores pueden contribuir al clima organizacional, el elemento decisivo, es la percepción individual de los estímulos, de las obligaciones y de las posibilidades de refuerzo que dirigen el comportamiento de un individuo en el trabajo (Gómez Rada, 2004)

Los diferentes investigadores que han abordado la medida del clima mediante cuestionarios, no se han puesto de acuerdo en cuanto al tipo de dimensiones que deben ser evaluadas a fin de tener una estimación exacta del clima; plantean diferente número y dimensiones; existen desde dos hasta once. Por ejemplo, a continuación, se citan algunos de los autores mencionados por Brunet, L. (2011) (Castillo Alarcón & Pedraza Melo, 2011).

Friedlander y Marguiles mencionan dimensiones como son el empeño, obstáculos o trabas, intimidad, espíritu de trabajo, actitud, acento puesto sobre la producción, confianza y consideración (FRIEDLANDER & MARGUILES, 1969).

Lawler et al (1974), tiene en cuenta la competencia, eficacia, responsabilidad, riesgo e impulsividad.

Likert (1967), menciona los métodos de mando, naturaleza de las fuerzas de motivación, naturaleza de los procesos de comunicación, naturaleza de los procesos de influencia y de interacción, toma de decisiones, fijación de los objetivos o de las directrices, procesos de control y objetivos de resultados y de perfeccionamiento.

Meyer (1968), por su parte tiene en cuenta la conformidad, responsabilidad, normas, recompensa, claridad organizacional y espíritu de trabajo.

Payne et al (1971), solo menciona el tipo de organización y el control.

Schneider y Bartlett (1968), mencionan el apoyo proveniente de la dirección, interés los nuevos empleados, conflicto independencia de los agentes, satisfacción y estructura organizacional.

Halpin y Crofts (1963), en un contexto educativo tienen en cuenta la cohesión entre el cuerpo docente, grado de compromiso del cuerpo docente, moral del grupo, apertura de espíritu, consideración, nivel afectivo de las relaciones con la dirección y la importancia de la producción.

A pesar de no existir un acuerdo respecto de las diferentes dimensiones del clima, la mayor parte de los cuestionarios utilizados se distinguen por ciertas dimensiones comunes entre las que se destacan:

- a) el nivel de autonomía individual que viven los actores dentro del sistema
- b) el grado de estructura y de obligaciones impuestas a los miembros de una organización por su puesto.
- c) el tipo de recompensa o de remuneración que la empresa otorga a sus empleados.
- d) la consideración el agradecimiento y el apoyo que un empleado recibe de sus superiores (Rodriguez, 1999)

Ahora bien, en el artículo de (Alina María Segredo Pérez, 2004) encuentra que entre las alternativas para estudiar el Clima Organizacional (C.O.), se destaca la técnica de Litwin y Stinger, que utiliza un cuestionario que se aplica a los miembros de la organización. Este cuestionario está basado en la teoría de los autores mencionados, que postula la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada institución de salud. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas

propiedades de la organización como estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad.

Pero analizando otras alternativas nos pronunciamos a favor de la exploración del Clima Organizacional como herramienta evaluativa, aplicable en salud pública, a través de cuatro dimensiones básicas: Motivación, Liderazgo, Reciprocidad y Participación. A su vez estas dimensiones se subdividen en cuatro categorías cada una.

La identificación de los perfiles reales del clima organizacional se realiza a partir de reflexiones que emiten los directivos de salud, para esto se aplica un instrumento inventario que consta de 80 de estas reflexiones que se subdividen por categorías, cada dimensión se explora mediante cuatro categorías.

Liderazgo: Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social tales como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural. Dentro de esta dimensión se exploran las categorías: Dirección (D), Estímulo a la excelencia (EE), Estimulo al trabajo en equipo (ETE), Solución de conflictos (SC).

Motivación: Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional. Es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes. Aquí se agrupan las categorías: Realización personal (RP), Reconocimiento a la aportación (RA), Responsabilidad (R), Adecuación a las condiciones de trabajo (ACT).

Reciprocidad: Relación de dar y recibir mutuamente entre el individuo y la organización. Analizamos en este aspecto las categorías: Aplicación del trabajo (AT), Cuidado de bienes de la institución (CBI), Retribución (R), Equidad (E)

Participación: Contribución de los diferentes individuos y grupos formales e informales al logro de objetivos. Las categorías para evaluar son: Compromiso con la productividad (CP), Compatibilización de intereses (CI), Intercambio de la información (II), Involucración en el cambio (IC).

Lo más relevante de este enfoque es que permite obtener, con la aplicación de un cuestionario, una visión rápida y bastante fiel de las percepciones y sentimientos que tiene los directivos en salud, asociados a determinadas estructuras y condiciones de la organización, independientemente del nivel en que dirigen.

Por esta razón, la mayoría de los autores se centran en las siguientes unidades de análisis: el individuo, la estructura, las funciones, las estrategias y nuevas tecnologías. Así mismo, entre los componentes se tienen en cuenta:

La estructura de la organización en cuanto al establecimiento de objetivos y procedimientos.

El grado de autonomía en cuanto a las opciones de decisión personal a la hora de actuar en el ámbito laboral.

Los sistemas de reconocimiento y estimulación.

Las relaciones interpersonales entre jefes y subordinados.

El grado de coordinación y cooperación a la hora de afrontar problemas.

Las dificultades entre los equipos de trabajo y la dirección.

Además de las dimensiones del clima organizacional, es importante conocer los enfoques o modelos que se han propuesto del clima organizacional para determinar su naturaleza.

4.1.4. Enfoques y modelos del clima organizacional.

Según (GOMEZ, 2011) para determinar la naturaleza del clima organizacional se han propuesto tres enfoques:

- a) como un factor organizacional puramente objetivo;
- b) desde un punto de vista puramente subjetivo; y

c) desde un enfoque o esquema integrador.

El factor organizacional puramente objetivo determina el clima desde un enfoque estructural, como un conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de las personas que la forman. El enfoque subjetivo, tiene que ver con la opinión de los involucrados en la organización. Los autores que se categorizan en este enfoque afirman que un aspecto importante en cuanto a la percepción del ambiente interno de la organización es la percepción que el participante tiene sobre si sus necesidades sociales se están satisfaciendo y si está gozando del sentimiento de la labor cumplida. El enfoque integrador, que tiene en cuenta tanto lo objetivo como lo subjetivo es el más reciente y sus autores observan el clima organizacional como una variable interpuesta entre una amplia gama de valores organizacionales como su estructura, sus estilos de liderazgo, etc., y las variables de resultado final como el rendimiento, la satisfacción, etc. Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros.

Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos. Estos comportamientos inciden en la organización, y, por ende, en el clima, completando el circuito según (Jonson, Dixon y Edens, 1992). En (Gómez Rada, 2004)

De todos los enfoques sobre el concepto de clima organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral sacado de (Achury y Maldonado, 1984) en (Bernal González, Pedraza Melo, & Sánchez Limón, 2015)

La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa.

Así mismo, lo más relevante de este enfoque es que permite obtener, con la aplicación de un cuestionario, una visión rápida y bastante fiel de las percepciones y sentimientos asociados a determinadas estructuras y condiciones de la organización. En una forma global, el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que, debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima. Así se vuelve importante para un administrador el ser capaz de analizar y diagnosticar el clima de su organización por tres razones: a) evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen **CONSTRUCCIÓN DE UN INSTRUMENTO PARA EVALUAR CLIMA ORGANIZACIONAL** 105 al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización, b) iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos sobre los cuales debe dirigir sus invenciones y c) seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que puedan surgir (Brunet, 1992,) en (Rodriguez, 1999)

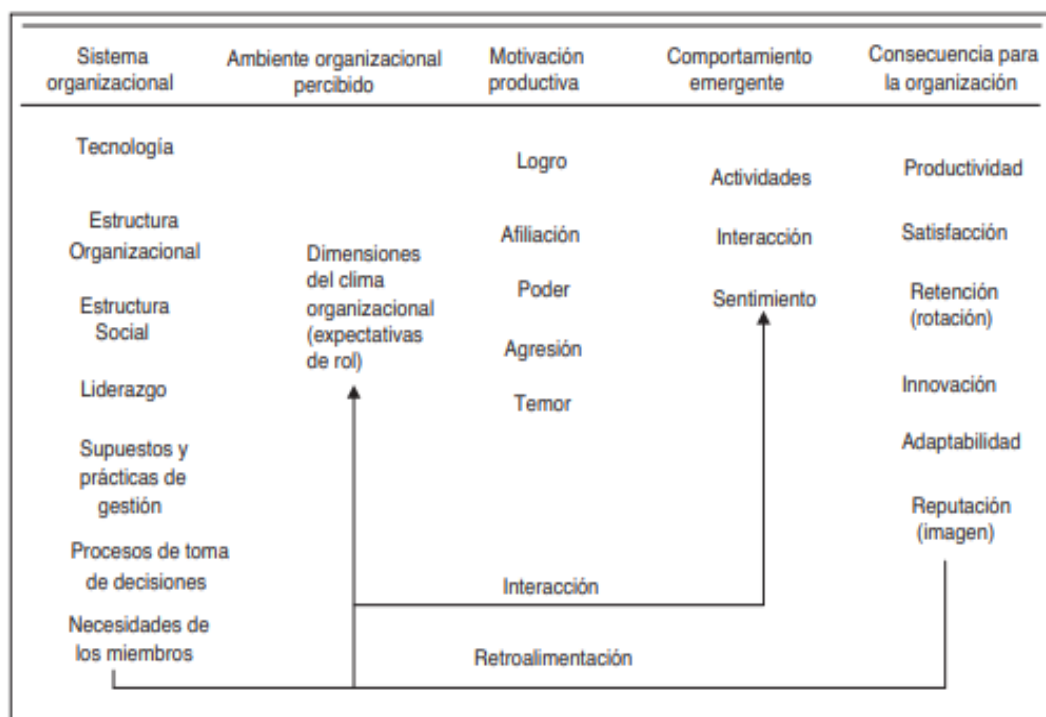


Figura 1. Modelo de clima organizacional
Tomadade (Litwin & Stringer, 1968)

El conocimiento del clima organizacional proporciona retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además,

introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

Por otra parte, (Litwin & Stringer, 1968) proponen un modelo de clima organizacional tomando como punto de partida la teoría de motivación de McClelland, a fin de dar a entender la forma en que ellos interpretaban el comportamiento de las personas, lo que se puede visualizar en la figura 1, en donde se esquematiza que factores como liderazgo, prácticas de dirección, estructura organizacional y toma de decisiones, entre otros, originan las percepciones del clima organizacional y, a su vez, repercuten en aspectos como la productividad, la satisfacción, la rotación y la adaptación de los empleados (Quevedo Candela, 2003)

En particular, para explicar el clima organizacional en una determinada institución (Alina María Segredo Pérez, 2004) mencionan que este modelo postula la existencia de 9 dimensiones relacionadas con ciertas propiedades de la institución, siendo estas:

- Estructura: vinculada con las reglas, procedimientos, trámites, jerarquías y regulaciones a las que se enfrentan los miembros de la organización para realizar su trabajo.
- Responsabilidad: enfatiza en la percepción que tiene el empleado acerca de la autonomía que se le brinda para tomar sus propias decisiones.
- Recompensa: evalúa en qué medida la organización recompensa a los empleados por el trabajo bien hecho.
- Riesgo: corresponde al sentimiento que tienen las personas sobre los desafíos que impone la realización de sus actividades.
- Calidez: enfatiza en la existencia de buenas relaciones sociales entre jefes y subordinados.
- Apoyo: mide el nivel de ayuda mutua de directivos y compañeros ~ de trabajo para enfrentar los problemas.

- Normas: se refiere a la importancia de recibir metas y normas de desempeño para el rendimiento laboral. ~
- Conflicto: es el grado en que los directivos y miembros de la organización aceptan las opiniones de otros, aunque estas sean divergentes de su punto de vista.
- Identidad: es el sentimiento de pertenencia de las personas hacia la organización.

Finalmente, como complemento al modelo (Litwin & Stringer, 1968), (W.Karasick, 1973) proponen la medición de 11 dimensiones para evaluar el clima organizacional en las instituciones: autonomía, conflicto y cooperación, relaciones sociales, estructura, remuneración, rendimiento, motivación, status, centralización en la toma de decisiones y flexibilidad de innovación. De acuerdo con este modelo, el clima organizacional es una cualidad permanente que resulta del comportamiento de las personas, las políticas de los altos mandos y la satisfacción laboral de cada individuo (Baquerizo, 2008) (González*, Melob, & Limónb, 2013)

En síntesis, a partir de esta reflexión y con base en la información expuesta anteriormente, no unimos a las palabras de (Idolina Bernal González, 2014) la cual deduce que, el clima organizacional es un fenómeno que ejerce una fuerte presión en el rendimiento, los resultados, la calidad del trabajo y las percepciones que los miembros tienen de la institución donde laboran. La amplitud de su concepto ha dado lugar a ciertas diferencias entre los enfoques planteados por algunos estudiosos del tema, puesto que no existe una definición generalizada de las dimensiones precisas que deberían ser consideradas para evaluar el clima organizacional en las instituciones. No obstante, los autores analizados coinciden en que la importancia por estudiar esta variable se centra, principalmente, en conocer los aspectos relacionados con el ambiente de trabajo en el cual se llevan a cabo las actividades y los procesos de gestión. Según (Idolina Bernal González, 2014) la óptica de estudio sostiene que los elementos del clima organizacional son predictores del desempeño laboral, por tanto deben ser evaluados constantemente a fin de generar resultados que permitan alcanzar el mejoramiento continuo y la satisfacción de los usuarios y de los propios trabajadores, así como diseñar planes de acción que contribuyan a

subsanan oportunamente las áreas de oportunidad presentes en la institución y con base en ello ofrecer servicios de calidad a toda la población.

4.1.5. Síndrome de burnout.

Sin lugar a duda el tiempo que se pasa en el lugar del trabajo es mucho mayor al que destina el profesional promedio a estar en su hogar o realizando otra actividad de esparcimiento y recreación, razón por la cual es muy común encontrar personas cansadas, agotadas, irritables y enojadas en su sitio de trabajo la mayoría del tiempo. El deseo de cumplir ciertos objetivos y metas que se han planteado sin obtener un resultado óptimo o al menos válido para ellos provoca estrés acumulado que con el pasar del tiempo se hace crónico; sumado a esto, el clima organizacional del sitio donde se desempeñan, incluyendo por ejemplo relaciones interpersonales negativas que han desarrollado en su lugar de trabajo, conflictos, baja remuneración, etc. desencadenan emociones y pensamientos perjudiciales que se convertirán a futuro sino se trata a tiempo en un síndrome de desgaste profesional.

El trabajo hoy en día tiene un valor mucho más elevado en la sociedad, es decir, se vive día a día en un sistema consumista en el cual los principales objetivos del trabajador son en primera medida ser económicamente exitoso, aumentar ingresos y ser valorado como un empleado; razón por la cual la sociedad y el mismo trabajador mantiene una presión inalcanzable que va en aumento incrementando sus horas de trabajo y destinando la mayor parte del tiempo a este afectando la vida personal y social (Riquelme, 1999).

Actualmente se vive en el paradigma de que entre más se trabaje mejor y que las personas que se “queman” por hacerlo son más capacitadas que quienes no lo hacen, al mismo tiempo, existe la creencia de que estas personas son débiles, mediocres y no pueden manejar situaciones difíciles. La cuestión entonces es si se lo correcto es quemarse para adaptarse a la sociedad y sus exigencias (Maslach C. , 2009)

Para comprender el síndrome de Burnout es necesario profundizar acerca de su concepto y la construcción de este

Según Boada, Vallejo y Agulló el síndrome de Burnout se ha denominado de diferentes maneras, su traducción al español es “quemado”, ya que la persona que lo presenta manifiesta sentirse de esta manera. Aunque también se ha diferenciado como quemarse por el trabajo, quemazón profesional, síndrome de estrés laboral asistencial o síndrome de estrés asistencial, síndrome de desgaste profesional, estar quemado profesionalmente y desgaste psíquico (Quiceno & Vinaccia Alpi, 2007).

En 1974 Freudenberg se refirió al Burnout como una condición característica de los profesionales de la salud, definida como una combinación de cansancio emocional crónico, fatiga física, pérdida de interés por la actividad laboral, baja realización personal y deshumanización en el cuidado de atención de los pacientes, es decir, ya no se ve a este como a un ser humano que siente y piensa sino más como un proceso automatizado el cual se debe atender. Se incluye además el hecho de que son estos profesionales quienes más relación tienen con este Síndrome, debido a su interacción con las personas, horas de trabajo con comunidad y en ocasiones retribución injusta (Freudenberg, 1974).

Maslach junto a Jackson (Maslach & Jackson, The measurement of experienced burnout, 1981) concluyeron el término Burnout definiéndolo como una respuesta al estrés crónico a partir de tres factores: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. De estos tres factores uno a destacar es la despersonalización que sufrió un cambio adaptándose al término “Cinismo” que según Maslach “Se refiere a una respuesta negativa, insensible o excesivamente apática a diversos aspectos del trabajo. A medida que se desarrolla el cinismo, la gente cambia desde tratar de hacer su mejor esfuerzo a hacer sólo el mínimo” (Maslach C. , 2009)

Mientras tanto, en 1987, Burke conceptualizó al burnout como un proceso de adaptación al estrés que se determina por la desorientación o confusión profesional, desgaste, sentimientos de culpa por la falta de éxito, frialdad o distanciamiento emocional y aislamiento. Adicionalmente se encuentran cuatro variables para explicar la aparición y el desarrollo de burnout, la primera definida como la “presión de satisfacer las demandas de otros”, la segunda “intensa competitividad”, la tercera “deseo de obtener más dinero” y por último “sensación de ser desprovisto de algo que se merece” (Ramos & Buendía, 2001).

Teniendo en cuenta que tanto las pruebas como los conceptos que se habían construido hasta el momento se encaminaban exclusivamente al campo de la salud se realizó un consenso de varias definiciones para así encontrar los ítems adecuados que caracterizan al profesional de cualquier área, por lo tanto, a continuación se discriminan cuatro variables a tener en cuenta para la determinación del Síndrome de Burnout (Martínez Pérez, 2010):

1. Predominan más los síntomas mentales o conductuales que los físicos.
2. Los síntomas se manifiestan en personas que no sufrían ninguna psicopatología anteriormente.
3. Se lo clasifica como un síndrome clínico laboral.
4. Se desencadena por una inadecuada adaptación al trabajo, que conlleva a una disminución del rendimiento laboral junto la sensación de baja autoestima.

Otras definiciones evidencian que “El síndrome de burnout se desarrolla como una manera de estrés a largo plazo con consecuencias que desencadenan no sólo a nivel personal, sino también a nivel social y organizacional” Así pues, el burnout se relaciona con otras afecciones como la depresión, el estrés, la fatiga crónica y otras, pero diferenciándose en que este es un resultado a largo plazo tal vez de la combinación de todas las afectaciones mencionadas, es decir, estas son un resultado de la presencia crónica del síndrome de desgaste profesional. “Todas estas afecciones son consecuencias del Burnout y este es la afectación principal” (Martínez Pérez, 2010)

El síndrome del quemado se desencadena debido a la suma de esfuerzos que ha realizado y en las cuales se ha tenido que desarrollar niveles mayores de resistencia, las cuales en algún momento alcanzan el tope o el límite personal. “Cuando se afirma que una persona padece de estrés, en términos generales de lo que se habla es de un exceso o sobreesfuerzo del organismo al sobreponerse al nivel de resistencia experimentado por este” (Quiceno & Vinaccia Alpi, 2007)

“Burnout es un síndrome relacionado con el trabajo, surge por la percepción del sujeto de una discrepancia entre los esfuerzos realizados y lo conseguido” (Quiceno & Vinaccia Alpi, 2007)

Gil-Monte y Peiró (1997) “Una respuesta al estrés laboral crónico, acompañado de una experiencia subjetiva de sentimientos, cogniciones y actitudes, las cuales provocan alteraciones psicofisiológicas en la persona y consecuencias negativas para las instituciones laborales”

Como lo menciona Quiceno y Vinaccia en su artículo, El Síndrome de Burnout cuenta con unos aspectos a resaltar en los trabajadores: “Se caracteriza por agotamiento emocional, falta de energía, distanciamiento y cinismo hacia los destinatarios, sentimientos de incompetencia, deterioro del auto concepto profesional, actitudes de rechazo hacia el trabajo y por otros diversos síntomas psicológicos como irritabilidad, ansiedad, tristeza y baja autoestima” (Quiceno & Vinaccia Alpi, 2007).

Se debe de tener en cuenta que la interacción continua con las personas en algunos trabajos se ha señalado como un factor desgastante y agotador; según Ramos “Hay casos particulares donde se desarrolla en mayor forma este síndrome y es en los trabajos en los cuales interviene el trato o el contacto con las personas, es menos evidente en trabajos administrativos o manuales donde no se tiene tanto contacto” (Martínez Pérez, 2010), esta es la razón por la cual se abordó desde un principio el síndrome como un problema del sector salud principalmente. Por lo tanto, la relación que se tiene con cliente/usuario puede ser un factor desencadenante importante. Según Maslach, por ejemplo el cliente genera tensión y desgaste debido a el tipo de problemas del cliente; no es lo mismo la resolución de problema en 10 minutos probablemente a diferencia de un problema grave que no tenga una solución inmediata y pueda implicar que el trabajador “lleve este a su casa” la relevancia de los problemas, es decir, las emociones que este problema desencadenan en el cliente y la conducta del cliente, por ejemplo si esa persona muestra una actitud pasiva, tranquila, de aceptación o si por el contrario se muestra agresivo, hiperactivo, acosador, etc. (Moreno-Jiménez, González , & Garrosa , 2001).

Los síntomas del Burnout como lo muestra la figura No. 2 y No. 3 incluyen desde síntomas emocionales como por ejemplo la depresión, desesperanza, desilusión, apatía y por ende, muestras de estos con los compañeros de trabajo y clientes; cognitivos, que van desde la pérdida de significado o de sentido, es decir, ya no se entiende la razón por la cual se sigue laborando en un trabajo que no cumple con las expectativas del empleado. Así

mismo la pérdida de valores personales-organizacionales y la modificación del concepto de sí mismo frente a la empresa o entidad. Además, conductuales como el ausentismo laboral, buscando obviar situaciones laborales y llegando hasta el punto del consumo de sustancias que le permitan al trabajador “salir” de la realidad en la cual se encuentra; por último, síntomas de índole social como la evitación de familiares y amigos, alcanzando incluso el aislamiento. En el siguiente cuadro se discriminan más a fondo cada uno de estos:

SÍNTOMAS DESCRIPTIVOS DEL BURNOUT

EMOCIONALES	COGNITIVOS	CONDUCTUALES	SOCIALES
Depresión Indefensión Desesperanza Irritación Apatía	Pérdida significado Pérdida de valores Desaparición de expectativas Modificación autoconcepto	Evitación responsabilidades Absentismo Conductas inadaptativas Desorganización Sobreimplicación	Evitación de contactos Conflictos interpersonales Malhumor familiar Aislamiento Formación de grupos críticos
Desilusión Pesimismo Hostilidad Falta de tolerancia Acusaciones a los clientes Supresión de sentimientos	Desorientación cognitiva Pérdida de la creatividad Distracción Cinismo Criticismo generalizado	Evitación de decisiones Aumento del uso de caféina, alcohol, tabaco y drogas.	Evitación profesional

Figura 2. Síntomas descriptivos del Burnout.

Tomado de Desgaste Profesional (Burnout) (Moreno-Jiménez, Gonzáles , & Garrosa , 2001).

EMOCIONAL	COGNITIVOS	CONDUCTUALES	SOCIALES
Depresión.	Pérdida de significado.	Evitación de responsabilidades.	Evitación de contactos.
Indefensión.	Pérdida de valores.	Absentismo.	Conflictos interpersonales.
Desesperanza.	Desaparición de expectativas.	Conductas inadaptativas.	Malhumor familiar. Aislamiento.
Irritación.	Modificación autoconcepto.	Desorganización.	Formación de grupos críticos.
Apatía.	Desorientación cognitiva.	Sobreimplicación.	Evitación profesional.
Desilusión.	Pérdida de la creatividad.	Evitación de decisiones.	
Pesimismo.	Distracción.	Aumento del uso de cafeína, alcohol, tabaco y drogas.	
Hostilidad.	Cinismo.		
Falta de tolerancia.	Criticismo Generalizado.		
Acusaciones a los clientes.			
Supresión de sentimientos.			

Figura 3. Síntomas descriptivos del Burnout.

Tomados de El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión (Martínez Pérez, 2010).

El síndrome de Burnout se desarrolla gracias a ciertos factores y a un proceso de esfuerzo y frustración que repetidamente se da. Varios autores han descrito este de diferentes maneras:

Para Edelwich y Brodsky, el desarrollo del síndrome de Burnout tiene cuatro etapas en las profesiones de ayuda: la primera es el entusiasmo ante el nuevo puesto de trabajo acompañado de altas expectativas; luego aparece el estancamiento como consecuencia del incumplimiento de las expectativas, la tercera etapa es la de frustración; y por último la cuarta etapa es la apatía como consecuencias de la falta de recursos personales del sujeto para afrontar la frustración. La apatía implica sentimientos de distanciamiento y des

implicación laboral, y conductas de evitación e inhibición de la actividad profesional (Martínez Pérez, 2010).

Cherniss (1982) postula que el burnout se da en un proceso de adaptación psicológica entre el sujeto estresado y un trabajo estresante, en el cual el principal precursor es la pérdida del compromiso. El proceso lo describe en cuatro fases: fase de estrés, fase de agotamiento y fase de afrontamiento defensivo. La fase de estrés consiste en un desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos de los que dispone el individuo para hacer frente a esos acontecimientos. La fase de agotamiento se produce con la respuesta emocional inmediata del sujeto ante dicho desequilibrio, es decir, que el trabajador presentará sentimientos de preocupación, tensión, ansiedad, fatiga y agotamiento. La fase de afrontamiento implica cambios en la conducta y en la actitud del trabajador, caracterizándose por un trato impersonal, frío y cínico a los clientes (Martínez Pérez, 2010).

Otros autores sugieren seis estadios, por ejemplo, en donde el trabajador comienza entusiasta, pero debido a los sucesos y a su incapacidad para afrontar estas situaciones, (además de no recibir una recompensa justa) se abandona dicho entusiasmo y compromiso. Igualmente se empieza a evidenciar síntomas que caracterizan el síndrome del quemado y esto se repite una y otra vez aumentando el agotamiento y el cansancio tanto físico como emocional (Martínez Pérez, 2010).

Así mismo Gil-Monte (1995) plantea que en el Síndrome de desgaste profesional para el empleado las actitudes y conductas son el resultado de sus cogniciones, es decir, los comportamientos apáticos y cínicos de estos frente a las situaciones y personas, además de sus emociones negativas son simplemente la derivación de sus pensamientos, por lo tanto, el síndrome de burnout es una consecuencia de los pensamientos mayormente negativos y repetitivos del trabajador (Gil-Monte & Peiro, 1995).

4.1.6. Aspectos Claves en el Ambiente Organizacional.

Sin lugar a duda, aunque el Síndrome de Burnout tiende a desarrollarse en mayor cantidad a personas que no saben enfrentar el estrés de la mejor manera, el problema principal radica en el clima organizacional.

Teniendo en cuenta algunas revisiones literarias realizadas, se han identificado seis factores predictores y desencadenantes que llevan a la persona a desarrollar El síndrome, siendo estos los siguientes: carga de trabajo, control, recompensa, comunidad, equidad y valores (Maslach C. , 2009). A continuación, se explicarán cada uno de ellos:

Falta de control: Se habla de falta de control cuando se ésta “sometido” a un cargo que no permite tomar sus propias decisiones y que por el contrario viven situaciones que son completamente “controladas” por su jefe o encargado. Este constituye un aspecto importante para el desarrollo del síndrome de burnout, pues se tiene la sensación de que las decisiones que el empleado pueda tomar no son tenidas en cuenta, además se ha demostrado que muchos de los trabajadores que desarrollan el Síndrome de Burnout carecen de control en sus empleos.

Recompensas insuficientes: Con respecto a las recompensas insuficientes el empleado observa que cada esfuerzo que ha hecho por hacer el trabajo de la mejor manera no ha tenido el reconocimiento suficiente, siendo este último muchísimo más importante que incluso la remuneración económica que debe recibir. Para el empleado es esencial sentirse valorado por gerencia y por sus clientes antes que incluso obtener bonificaciones salariales. Por esta razón son los trabajadores de recursos humanos quienes más tienden a desarrollar Síndrome de quemado, ya que deben experimentar momentos de mucha tensión y estrés resolviendo las inquietudes y problemas de los usuarios, pero cuando estos se sienten satisfechos con el asunto se van y ya no están allí para reconocer la labor que como profesionales hicieron.

Equidad: La inequidad y la injusticia son percibidos por los profesionales de la organización cuando tal vez sus jefes muestran preferencia por algunos empleados más que por otros. La inequidad es un factor predictor para el síndrome de burnout. “Según las

teorías de equidad cuando las personas están experimentando el desequilibrio de la falta de equidad tomaran varias medidas para establecer la equidad. Por ejemplo, si los empleados piensan que no están siendo pagados como merecen es posible que abandonen el trabajo temprano o que se lleven insumos de la empresa a la casa porque ellos se lo deben” (Maslach C. , 2009).

Valores: “Los valores son los ideales y metas que originalmente atrajeron a la gente a su trabajo, y así ellos son la conexión motivante entre el trabajador y el lugar de trabajo (más allá del intercambio utilitario de tiempo y trabajo por sueldo)” (Maslach C. , 2009) Cuando estos valores se pierden el empleado se siente frustrado y decepcionado, ya que la labor que desempeñan no cumple con sus expectativas.



Figura 4. El rol mediador del Burnout.

Tomado desde Comprendiendo el Burnout (Maslach C. , Comprendiendo el Burnout, 2009).

El marco de seis áreas de ajuste o desajuste persona-trabajo como lo muestra la figura No. 4 ha identificado las fuentes causales clave del continuo burnout- engagement. Dado que el burnout también está vinculado a importantes efectos personales y situacionales, hay suficiente evidencia para sugerir que el burnout media el impacto de los estresores organizacionales en los resultados del estrés. En otras palabras, los estresores (desajustes) en las seis áreas no causan el resultado (tal como desempeño deficiente), pero sí causan una experiencia de burnout o engagement, y esto a su vez lleva tanto a consecuencias personales como organizacionales (Bernal González, Pedraza Melo, & Sánchez Limón, 2015)

Cuestionarios predictores

Maslach Burnout Inventory (MBI)

El Maslach Burnout Inventory nace como la necesidad de establecer por medio de una encuesta o prueba el desarrollo del Síndrome de Burnout en los profesionales primeramente del área de servicios humanos. Esta prueba busca cuantificar por medio de 22 ítems basados en el cansancio emocional, logros personales y despersonalización o cinismo, aspectos que destaquen el síndrome de burnout en trabajadores o factores de riesgo para este, teniendo en cuenta además emociones, sentimientos, conductas y pensamientos. Siendo el cuestionario más utilizado a nivel internacional y en diversos tipos de muestra para trabajadores de la salud (Maslach & Jackson, 1981).

Burnout Measure (BM) Pines y Aronson, 1988

Este cuestionario desarrollado por Pines y Aronson es el más utilizado después del MBI, El burnout Measure consta de 21 ítems evaluados desde “nunca” a “siempre” buscando en sus preguntas destacar el grado de agotamiento. (Torres Gómez de Cadiz, San Juan, Rivero, Herce, & Achucarro)

4.2 Marco conceptual

Las organizaciones deportivas constituyen parte importante del desarrollo deportivo de un país; a pesar de ello, no dejan de ser empresas con valores corporativos que requieren de planificación, dirección, control y regulación, además de contar con personal que cumple parte fundamental de los procesos que se llevan a cabo allí y a la cual se le debe garantizar una adecuada estadía en la organización, propiciando un clima organizacional que potencie sus capacidades y habilidades; por lo tanto, es importante remontarse al conocimiento de conceptos, definiciones, leyes y normas que rigen a estas, en este caso y más específicamente a Centros de Acondicionamiento Físico, Gimnasios, Centros de Entrenamiento y demás organizaciones deportivas de esta índole que hacen parte del mercado actual del país.

Según Giraldo, en Colombia el auge del Fitness ha llevado a la expansión rápida de gimnasios, centros de acondicionamiento físico, clubes, centros Fitness, etc. Además, Según la Asociación Internacional al Servicio de la Salud y los Gimnasios, el mercado Fitness en Colombia cuenta con más de 1400 clubes de salud física, gimnasios, los cuales generan cerca de 222 millones de dólares al año. Igualmente, Revistas como Pyme y Dinero indican que en Colombia cada año crece a dos dígitos los ingresos de los gimnasios, aunque si se compara con otros mercados como el de Brasil y Argentina aún hay mucho camino por recorrer (Giraldo Villada, Ospina Bedoya, & Quintero Espinosa, 2017)

Existe pues la duda de cuál es la diferencia que existe entre un gimnasio o gimnasio convencional y un centro Fitness. Para resolver esta, es importante primero remontarse al origen de estos, su concepto y evolución:

El término gimnasio se remonta a la Antigua Grecia derivando de la expresión *gymnos*, que significa desnudo, con este se hace referencia al lugar donde solían realizar actividad física los deportistas de la época, allí los atletas solían ejercitarse luciendo su cuerpo, pues para ellos este era sagrado y por ende debía estar sano, saludable y armonioso, gracias a ello, los griegos educaban su cuerpo y cuidaban de él. Haciendo referencia a lo que para los griegos era un gimnasio y dando paso a las primeras definiciones de este se trae a colación a Cantanero, Medina y Sánchez quienes en su artículo hablan de la importancia del cuerpo en los griegos y lo definen como: “Gimnasio designa, en general, el lugar donde se hace ejercicio. El lugar donde este se practica se llama gimnasio. Allí se ejercitan los atletas y se pone a prueba la velocidad de corredores” (Cantanero, Medina, & Sánchez, 2008)

Además, el mundo y en general algunas de las sociedades más desarrolladas han creado varios sistemas de gimnasia o de ejercitación, siendo estas más marcadas en el siglo XIX y XX donde salieron a la luz y tomaron popularidad en la población. Los modelos gimnásticos, que apuntan a sociedades como los suecos y alemanes quienes se caracterizaban por los entrenamientos de tipo militar, mientras que a los ingleses instalaban espacios propicios para jugar y dedicarse a la práctica de deportes. Pero el real auge se dio cuando más tarde Pehr Henrik Ling y Friedrich Ludwig fundaron lo que se conocería como la gimnasia sueca y clubes gimnásticos cada uno respectivamente; gracias a esto, se

desarrollaron ejercicios que potenciaban la fuerza física por medio de la utilización de aparatos estáticos. Así mismo, los españoles empezaron a replicar estos modelos para aspectos como la rehabilitación, sanidad y virtuosidad.

Pero es a partir del siglo XX donde comienzan a aparecer estudios que revelan la importancia del ejercicio físico como herramienta potencial para la longevidad y el aumento de la calidad de vida. Es allí donde se empezaron a analizar aspectos como la mejora de la composición corporal y la individualización del entrenamiento deportivo con base en los resultados obtenidos por ciertas personas (prescripción del ejercicio).

En los 90's mientras tanto, los gimnasios tienen una expansión gigantesca que los obliga a ofrecer servicios diferentes y cautivadores para sus clientes antiguos y potenciales debido a la competencia fomentada por el crecimiento del mercado y es allí donde los métodos de entrenamiento como la realización de aerobics, aerobic step y otras metodologías de entrenamiento toman fuerza pasando a generar mucha más adherencia por parte de los clientes y nacen nuevos productos y servicios que resultan siendo más “divertidos”; es esta la razón por la cual los gimnasios convencionales actualmente quedaron relegados en ciertos aspectos y se da paso a un nuevo modelo de gimnasio conocido como Centro Fitness

Según Zaragoza (1994) debemos diferenciar el Centro de Fitness, por una parte, del simple gimnasio. Las técnicas de gimnasia, incluso las de musculación, tienen cabida en los Centros de Fitness, pero mientras en los gimnasios su objetivo específico es el desarrollo, fortalecimiento y flexibilidad del cuerpo mediante la práctica de determinados ejercicios, el fin del Centro de Fitness es mucho más amplio, incluyendo la potenciación física, pero también el control emocional, la educación sanitaria, la correcta práctica dietética, el control y vigilancia médica. En suma, un total estilo de vida que le permite el total y pleno disfrute de la vida (Reverter Masia & Barbany Cairó, 2007).

Los Centros Fitness van mucho más allá en la oferta de sus servicios pretendiendo brindar salud, calidad en el movimiento y bienestar, más que apariencia; igualmente, se especializan en métodos de entrenamiento no convencionales que permiten evidenciar mejoras visibles y en poco tiempo. Aun así, es importante tener en cuenta que un gimnasio

convencional que ofrece musculación por medio de aparatos estáticos sigue cobijando una gran cantidad de población.

Por su parte en Colombia los llamados Centros Fitness en otros países se denominan centros de acondicionamiento físico y se encuentran regulados por la ley 729 de 2001, que los define así:

Son establecimientos que prestarán un servicio médico de protección, prevención, recuperación, rehabilitación, control, y demás actividades relacionadas con las condiciones físicas, corporales y de salud de todo ser humano, a través de la recreación, el deporte, la terapia y otros servicios fijados por autoridades competentes y debidamente autorizados, orientados por profesionales en la salud, que coordinarían a licenciados en educación física, tecnológicos deportivos y demás personas afines que consideren que el tratamiento o rehabilitación de la persona (s) se realice en los CAPF (Diario Oficial, 2001)

Los Centros de Acondicionamiento y Preparación Físico, CAPF, serán autorizados y controlados por los entes deportivos municipales y distritales conforme al reglamento que se dicte al respecto. Estos deberán contar con las instalaciones adecuadas para la realización de los diferentes programas que ofrezcan; por lo tanto, para el desarrollo de sus servicios y programas, deben contar con servicio médico, fisioterapéutica, nutricional y demás servicios adicionales que las autoridades soliciten para su funcionamiento.

Entonces la diferencia entre los gimnasios y los centros de acondicionamiento físico no solo radica en la oferta de servicios innovadores y de calidad sino también en otros aspectos como la vigilancia y control de sus servicios, convenios, contratos, títulos y demás circunstancias afines en materia de salud se prestará por la respectiva Secretaría de Salud Municipal o Distrital, de no ser así se pasará a los entes deportivos municipales o distritales para que pueda expedir las certificaciones que acrediten su funcionamiento permanente. Por lo tanto,

Las actividades desarrolladas por los Centros de Acondicionamiento y Preparación Físicos, CAPF, se entenderán como servicio médico cuando dichas actividades están relacionadas con la rehabilitación, prevención, atención, recuperación y control de las

personas debidamente remitidas por profesionales de la salud. Al mismo tiempo, por ser entidades de salud los Centros de Acondicionamiento y Preparación Físicos, CAPF, pueden generar convenios y contratos con hospitales, EPS, IPS, ARS y entes territoriales en programas encaminados a la prevención, rehabilitación y control de salud.

“Los Centros de Acondicionamiento y Preparación Físicos, CAPF, podrán recibir los beneficios que en materia deportiva se establezcan en Colombia (Diario Oficial, 2001).

Mientras que es la ley 729 de 2001 quien regula los Centros de Acondicionamiento Físico no existe un instrumento que inspeccione completamente a los Gimnasios “convencionales” denominados hasta el momento solamente como salas de musculación y que pueden ser ubicados en cualquier lugar sin un control debido de los organismos de salud responsables.

En Colombia la ley rectora del deporte, la recreación y la actividad física es la ley 181 de 1995 esta “dicta las disposiciones para el fomento del Deporte, la Recreación, el Aprovechamiento del Tiempo Libre y la Educación Física, además crea el Sistema Nacional del Deporte” (Diario Oficial, 1995). Es Gracias a ella que se crea este, logrando constituir un conjunto de organismos, articulados entre sí para permitir el acceso de la comunidad al deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre.

Sus objetivos generales se enmarcan en el patrocinio, fomento, masificación, divulgación, planificación, coordinación, ejecución y asesoramiento de la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre. Además, cuenta con objetivos específicos en los cuales se habla de formar proteger, apoyar regular la asociación deportiva en todas sus manifestaciones como marco idóneo para las prácticas deportivas y de recreación.

En el artículo 81 Ley 181 de 1995 se determina la regulación de los gimnasios así:

Las academias, gimnasios y demás organizaciones comerciales en áreas y actividades deportivas de educación física y de artes marciales, serán autorizados y controlados por los entes deportivos municipales conforme al reglamento que se dicte al respecto. Corresponderá al ente deportivo municipal, distrital, velar porque

los servicios prestados en estas organizaciones se adecuen a las condiciones de salud, higiene y aptitud deportiva. (Diario Oficial, 1995).

Al mismo tiempo, realizando un paralelo entre la ley 729 y la ley 181, en la primera se destaca que los centros de acondicionamiento físico también es responsabilidad de los entes deportivos municipales o distritales vigilar que los servicios que se prestan se adecuen a las condiciones de salud, higiene y aptitud deportiva, atendidas por personal altamente capacitado. Es por eso que estos centros deben contar con médico, nutricionista, fisioterapeutas, educadores, físicos, licenciados o tecnólogos en deporte y educación física entre otras y con una implementación diseñada técnicamente para este fin; los usuarios de los CAPF recibirán servicios de salud como: Prevención, atención, recuperación, rehabilitación y control.

Es importante conocer la diferencia entre un gimnasio convencional y un gimnasio de entrenamiento funcional puesto que este último será el objeto de estudio de esta investigación conociendo que un gimnasio de entrenamiento funcional “es el sitio que persigue aumentar las posibilidades de actuación de la persona en el medio físico y social que lo rodea, dichas posibilidades se relacionan con las funciones respiratorias, cardiovasculares, musculares y articulares necesarias para la normal vida de relación de las personas” (Dieguez , 2007), mientras que un gimnasio convencional se denomina gimnasio a un establecimiento en donde la gente se reúne para realizar actividad física.

Estas organizaciones cuentan con una estructura jurídica formal, generalmente contempladas como microempresas que tienen como objeto social el servicio, sin embargo su estructura organizacional se puede contemplar dentro de la informalidad ya que no cuentan con procedimientos establecidos dentro de la organización como son los procesos de selección de personal, evaluaciones de desempeño, manuales de funciones, sistema general de seguridad y salud en el trabajo entre otros, un ejemplo de esto es que al no tener procesos de selección de personal definidos por los gimnasios, se realizan contrataciones de los diferentes entrenadores y personal administrativo de forma empírica, sin tener en cuenta los niveles de estudio y preparación académica que estos posean.

La investigación se llevó a cabo en el Municipio de Cartago Valle del Cauca, limitando también con el departamento de Risaralda, actualmente no existe evidencia relevante de la cantidad exacta de gimnasios y su diferenciación frente a los centros fitness.

4.3 Marco situacional

La investigación se llevó a cabo en el municipio de Cartago Valle, en tres gimnasios de entrenamiento funcional, la información consignada en este documento fue facilitada por los administradores de cada gimnasio.

El gimnasio FITNESS GOL CENTER está ubicado en la Cl. 14 #11-19, en el centro comercial Santiago Plaza, tercer piso, cuenta con 19 colaboradores, donde 10 son de planta, y 9 están vinculados al gimnasio por contrato de prestación de servicios. (Cerquera, 2018)

Tienen como misión: Impulsar la actividad física y el deporte para contribuir en la salud y el bienestar de las personas, con la intencionalidad de buenos resultados y mejora continua de acuerdo a las necesidades de cada afiliado.

Como visión: ser reconocido en el norte del valle como uno de los mejores gimnasios tanto por su calidad y servicio como por su trato al cliente siempre enfocado a la salud.

El organigrama está conformado así según la figura No 5:

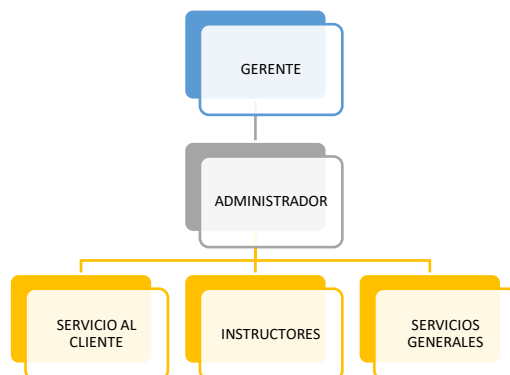


Figura 5. Organigramagimnasio FITNESS GOL CENTER
Tomado de (Cerquera, 2018)

El gimnasio ELITE está ubicado en la carrera 3a #7-57 con un total de 22 empleados entre entrenadores, personal de mantenimiento, administrativo, nutricionista y médico (Ocampo, 2019).

Misión: Somos un centro de desarrollo funcional enfocado en transformar la calidad de vida de nuestros usuarios y colaboradores, aplicando la ciencia y experiencia en las áreas de medicina, nutrición, rehabilitación física y ejercicio, por medio de una cultura del servicio excepcional. Promovemos un espacio de crecimiento personal y profesional para los miembros de nuestro equipo. Además, apostamos por el desarrollo de espacios e instalaciones innovadoras para la prestación de los servicios.

Visión: En el año 2019 Elite será un centro referente en la región con sede en Cartago y Pereira; contará con un sistema de gestión de calidad, seguridad y salud en el trabajo diseñado e implementado en las áreas de medicina funcional, nutrición, fisioterapia, alimentación personalizada, programas de actividad física, escuelas de formación deportiva y oferta de capacitación. Elite contará además con un equipo de profesionales expertos en cada área y con infraestructura cómoda y ajustada a las necesidades de sus usuarios y equipo.

Organigrama está conformado así según la figura No. 6:

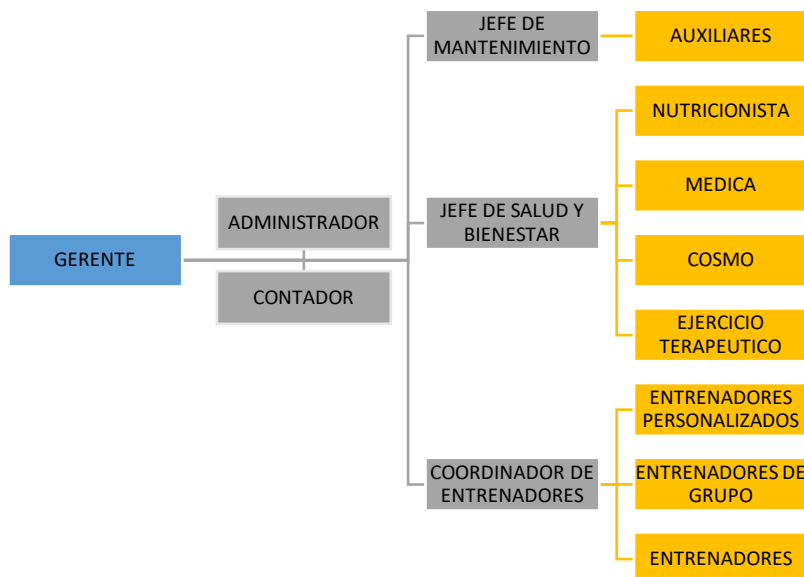


Figura 6. Organigrama gimnasio ELITE
Tomado de (Ocampo, 2019)

El gimnasio POWER TRAINING está ubicado en la calle 16 # 3 – 22 y cuenta con(9) nueve colaboradores entre entrenadores, administrador y personal del aseo.

Tiene como misión: Impulsar y liderar el hábito de la actividad física con principios de calidad y excelencia deportiva para de esta forma contribuir con el fortalecimiento de la salud física, mental y el desarrollo integral de nuestros clientes, proporcionándoles un servicio de calidad orientado a la mejora continua y a la obtención de resultados que cumpla con sus expectativas.

Visión: Ser el gimnasio líder por la excelencia en nuestros servicios ofrecidos, realizados por un equipo de profesionales calificados y orientados a las necesidades y expectativas de nuestros clientes en cuanto al mejoramiento de la actividad física y mental, lo cual genera valor a nuestra empresa, colaboradores y comunidad en general. (Romero Gil, 2019)

4.4 Marco investigativo

Teniendo en cuenta que el proyecto tiene como objetivo general determinar la influencia del síndrome burnout en el clima organizacional de los gimnasios de entrenamiento funcional del municipio de Cartago Valle, es importante señalar algunos estudios relacionados con estos temas que nos atañen, para esto se anexa la tabla No.1 con el resumen de algunas investigaciones que se tuvieron en cuenta en la investigación.

Tabla 1
Resumen Marco investigativo

TITULO	TIPO DE ESTUDIO	POBLACIÓN O MUESTRA	PRINCIPALES CONCLUSIONES O RECOMENDACIONES	MODELO PROPUESTO EN ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	FUENTE
Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización	Se realizó análisis de contenido de la bibliografía revisada sobre el tema, que permitió la reflexión desde una aproximación conceptual, sobre las diferentes formas, instrumentos y enfoques del estudio del clima organizacional, así como la Experiencia de investigaciones realizadas en el campo de la salud pública en Cuba.	No aplica	<p>Lo más relevante de este modelo es que permite obtener, con la aplicación de un cuestionario, una visión rápida de que valoración tienen de la organización sus miembros, posibilitándole información a los directivos para la toma de decisiones y la gestión del cambio.</p> <p>CONSIDERACIONES FINALES</p> <p>Los estudios de clima organizacional aportan información valiosa para una adecuada gestión del cambio, ya que se orienta al análisis de las personas que componen la organización con enfoque sistémico.</p> <p>El clima organizacional se encarga del comportamiento humano, por ello se convierte en una necesidad estudiarlo, entenderlo y atenderlo para beneficio de los trabajadores y de toda la organización.</p>	<p>Gracias al estudio sobre Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización, podemos determinar que la estrategia más apropiada para recolectar las informaciones es por medio de cuestionarios que deben ser diligenciados por los trabajadores de cada institución, esto con el fin de determinar cómo es el clima organizacional en los gimnasios de entrenamiento funcional del municipio de Cartago Valle.</p> <p>Además Este estudio nos indica que existen varios instrumentos para medir el clima organizacional, en este caso es vital que para una futura revisión se analicen las dimensiones definidas por la OPS/OMS: liderazgo, motivación, retribución y participación, e incluir la comunicación como otra de las dimensiones a estudiar. Estas variables no serán las definitivas a utilizar en este estudio, pero servirán como referencia para determinar las variables a elegir o desechar</p>	(Segredo Perez, 2012)

				dado las organizaciones a intervenir.	
Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional	La presente investigación obedece a un enfoque cuantitativo (empírico-analítico) en un nivel descriptivo ya que se busca establecer sistemáticamente las características determinantes del clima organizacional en diversos instrumentos de evaluación, mediante un análisis acerca de las propiedades psicométricas y sus puntajes normativos.	No aplica	Reconocer las características de los instrumentos de evaluación de cualquier constructo teórico permite establecer con mayor precisión la adecuación de estos al componente teórico que avala el tema. En este caso, la conceptualización del clima organizacional es clara en cuanto a su definición global, sin embargo, existen múltiples componentes evaluados por los diferentes instrumentos, lo que dificulta la consolidación de un marco conceptual claro. El presente artículo busca proponer una línea conceptual y de análisis que acerque a la comprensión del tema en términos de las dimensiones evaluadas por cada uno de los instrumentos mencionados. En este sentido se encuentra un grupo de 8 dimensiones que son aquellas más evaluadas por los diferentes instrumentos, a saber: toma de decisiones, claridad organizacional, liderazgo, interacción social, motivación institucional, sistema de recompensas e incentivos, apertura organizacional y supervisión. Existen otras dimensiones que son evaluadas en un nivel secundario y aparecen en un pequeño número de instrumentos de evaluación, proponiendo aspectos como la relación entre el individuo y la institución, conocimiento de la lógica institucional, la equidad institucional y la sensación de seguridad. Esto muestra que si bien es muy importante reconocer los diferentes aspectos implicados en el clima organizacional, hay un grupo de 8	De acuerdo con este meta-análisis es posible ver que hay 8 dimensiones representativas y presentes en la mayoría de instrumentos analizados en dicho estudio, las cuales son toma de decisiones, claridad organizacional, liderazgo, interacción social, motivación institucional, sistema de recompensas e incentivos, apertura organizacional y supervisión, siendo estos factores variables indispensables a la hora de escoger el instrumento adecuado para evaluar el clima organizacional en los gimnasios de Cartago, Con esta información podemos conocer cuáles son los instrumentos más confiables para la identificación del clima organizacional, y al verificar las variables que en el trabajo los autores van a evaluar, se verificara cual es el más confiable y que se adapte a las necesidades de la investigación	(Cardona Echeverry & Zambrano Cruz, 2014)

			factores que se consolidan como la base para evaluar el clima a nivel general.		
Conceptualización del entrenamiento funcional y su implementación en sus diferentes escenarios	La investigación de la siguiente monografía es de tipo cualitativa que nos proporciona interpretar, discutir, indagar sobre un contexto en común obteniendo perspectivas y puntos de vista de las temáticas a trabajar en este caso en lo que le compete a nuestra investigación desde las diferentes tendencias que implementan el entrenamiento funcional	Con una poblacional de profesionales y una muestra de profesionales en los tipos de tendencias fisioterapia, medicina, educación física, entrenamiento y actividad física.	En conclusión, según la investigación podemos generar el concepto: el entrenamiento funcional es una metodología de entrenamiento utilizada en diferentes áreas del conocimiento como lo son educación física, actividad física, fisioterapia, deporte y medicina, el cual se implementa partiendo desde las diferentes necesidades del individuo, para poder mejorar diferentes capacidades condicionales y las capacidades coordinativas, así mismo como parte de educación para mejorar los movimientos que hacen las personas en su vida cotidiana con un fin específico, a través de diferentes ejercicios que mejoran cada una de estas capacidades con ejercicios globales que mejoran las capacidades según la necesidad del individuo, fundamentado desde elementos como bandas elásticas, bases inestables, TRX y demás implementos, que trabajan los diferentes planos del cuerpo para mejorar, para fortalecer grandes grupos musculares, también realizar rehabilitación de lesiones, educar el cuerpo a través de repeticiones, entrenar el cuerpo como parte de una fundamentación para la práctica de diferentes prácticas deportivas.	Los conceptos de entrenamiento funcional en el trabajo de investigación son relevantes, ya que nos permitirán definir que gimnasios del municipio de Cartago trabajan con esta metodología, para posteriormente realizar la muestra apropiada, además estos conceptos serán referentes teóricos para que los autores del trabajo generen su propia definición sobre entrenamiento funcional. Es importante conocer el concepto de entrenamiento funcional, pero también es significativo observar si las características o principios mencionados por GambettaSports Training Systems se tienen en cuenta en los gimnasios clasificados como gimnasios de entrenamiento funcional en la Municipio de Cartago, puesto que es importante tener en cuenta este aspecto, ya que los gimnasios tradicionales no entran en la investigación.	(Romero, Montenegro Florez , & Sanchez, 2017)
Propuesta de mejoramiento del clima laboral de la alcaldía de santa rosa de	Se desarrolló una investigación cuantitativa descriptiva,	La muestra fueron 133 personas pertenecientes a las	En general, el clima laboral que se percibe al interior de la Administración Municipal de Santa Rosa de Cabal, es de un ambiente moderadamente bueno, Con una calificación ni muy alta ni muy	En la investigación que se está realizando sobre la influencia del síndrome de burnout en el clima organizacional de los gimnasios de entrenamiento	(Vargas Buitrago, 2010)

cabal	transversal	diferentes secretarías de la alcaldía de santa rosa de cabal	<p>baja.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Se evidencia la existencia de micro climas por cada Secretaria o área estudiada. · Los servidores sienten que existe una excelente relación con el equipo de trabajo, no obstante, se deben reforzar mediante capacitación y otras técnicas factores como relaciones entre jefes, liderazgo, comunicación, aprecio por las ideas e iniciativas del empleado, riesgo y bienestar satisfacción por los recursos, y remuneración quienes se encuentran con una calificación media. Los demás factores evaluados presentan una alta satisfacción por lo tanto el esfuerzo a realizarse debe centrarse en el mantenimiento del mismo. 	<p>funcional de Pereira es muy importante conocer los tipos de clima organizacional e indagar más sobre ellos, para que de esta manera se puede tener una idea clara de que tipo de clima se maneja en los gimnasios que se está investigando y así se pueda enfocar de una manera óptima y adecuada.</p> <p>Se escogió la definición de los tipos de clima organizacional del autor Díaz, ya que a nuestro concepto es uno de los autores más completos cuando define este tema, ya que las ideas son claras y coherentes, aspectos importantes para nuestra investigación.</p>	
Diagnóstico del clima organizacional y propuesta de mejoramiento para el establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario del municipio de Ocaña	Esta investigación se caracteriza como de tipo no experimental y transversal. Los diseños de investigación transaccional o Transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su	La población del proyecto estará integrada por ocho (08) funcionarios administrativos y sesenta y dos (62) funcionarios del cuerpo de custodia y vigilancia, para un total de setenta (70) funcionarios del EPMSC OCAÑA, sin	<p>Teniendo en cuenta que la calidad del clima organizacional es relevante para el desempeño laboral, se destaca que todos los esfuerzos por mejorar la vida laboral, fomenta en los empleados sentidos de pertenencia, lo que a su vez constituye la posibilidad para optimizar las actividades del servicio. Destacando que el establecimiento penitenciario de Ocaña, ha dado el primer paso para adentrarse en un largo proceso de mejora, con un compromiso constante de sus líderes coordinadores de área y la dirección del establecimiento.</p> <p>El clima de trabajo en el establecimiento a nivel general se mantiene en un término medio porque existen falencias que</p>	<p>La evaluación del clima organizacional nos permite conocer como es percibido los gimnasios como empresa por sus trabajadores; logrando identificar las fortalezas o aspectos bien valorados, así como identificar las fuentes de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.</p> <p>Con lo anterior se puede tener bases para determinar pautas y estrategias para tomar acciones correctivas y/o preventivas y para la creación de planes o propuestas que favorezcan el</p>	(Ortega Cruz, 2012)

	incidencia e interrelación en un momento dado.	incluir los dos auxiliares y el dragoneante que se encuentra en curso de ascenso.	impiden que se desarrolle un buen clima laboral. Los trabajadores manifiestan que con relación al entorno laboral se destaca que respecto a la satisfacción de las condiciones de su lugar de trabajo, los medios disponibles para el desarrollo del trabajo, el interés por parte de los directivos por el bienestar de los trabajadores y el reconocimiento por la labor realizada, se encuentran satisfechos, lo que hace que se genere condiciones aceptables para el funcionamiento del trabajo.	ambiente laboral en todas sus categorías.	
Estudio del síndrome de burnout en deportistas: prevalencia y relación con el esquema corporal	Investigación descriptiva correlacional	En el estudio participaron 397 deportistas de Distintos puntos del territorio nacional que compitiendo de manera regular (59.8% hombres y 40.2% mujeres).	Como conclusión, se puede afirmar que, tras la aplicación de un instrumento específico del contexto deportivo, los niveles de prevalencia del síndrome en España se sitúan en una tasa muy similar a la informada en otros países de ámbito internacional. Además, se confirma la relación hipotetizada por los autores entre la percepción del esquema corporal y el síndrome de burnout, destacando el peso existente respecto a la dimensión de la realización personal, la cual conlleva un componente psicológico notable.	Los investigadores consideran importante este estudio ya que relaciona el síndrome de burnout con la parte deportiva, aunque el estudio realizado no es con los usuarios de los gimnasios si no con sus colaboradores es una base que podemos tener y que servirá para ampliar el panorama sobre el síndrome del quemado o burnout.	(Pedrosa & Garcia Cueto , 2012)
Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral	Se utilizó un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, ex post facto con variables categóricas e	Muestra de 233 trabajadores del municipio de Arica, pertenecientes a cinco diferentes	Se podría afirmar, de acuerdo a los objetivos planteados y a los resultados obtenidos, que los hombres que se desempeñan en puestos de trabajo asociados tanto a la educación, la salud, el comercio de tangibles e intangibles y a la administración pública del municipio de Arica, presentan mayores niveles de	En este artículo nos muestra algunas definiciones sobre el síndrome de burnout, su historia y las dimensiones del mismo, tema clave para la investigación en los gimnasios de entrenamiento funcional ya que estas definiciones deben ser	(Ramirez Perez & Maturana, 2011)

	intervalares. Y el análisis de los datos se realizó a través del paquete estadístico para las ciencias sociales SPSS versión 14.0.	actividades económicas (educación, salud, comercio de tangibles e intangibles, y administración pública).	despersonalización que las mujeres. Para el resto de las variables estudiadas son las mujeres dedicadas a estas mismas actividades laborales las que lideran los puntajes significativos en relación a los obtenidos por los hombres. Es decir, con respecto al clima laboral, son las mujeres las que evidencian sentimientos de pertenencia o identificación con la organización en la cual trabajan, además de mantener la clara intención de permanecer en ella. Además, en relación a la satisfacción laboral, son las mujeres las que presentan mayor satisfacción con la supervisión de sus superiores, la relación que mantienen con ellos mismos, la frecuencia de la supervisión, la percepción de justicia del trato recibido por la empresa, con la formación recibida y con la participación en las decisiones.	tenidas en cuenta a la hora de plantear el proyecto de investigación, pues son fundamentales para su medición. Además estos conceptos serán referentes teóricos para que los autores del trabajo generen su propia definición sobre entrenamiento funcional.	
El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención	La investigación de la siguiente monografía es de tipo cualitativa	No aplica	Los administradores de recursos humanos en el ámbito de la sanidad deben ser conscientes de que la primera medida para evitar el síndrome de quemarse por el trabajo es formar al personal para conocer sus manifestaciones. Pero, además de considerar programas que impliquen la adquisición de conocimientos, los intentos de intervención deben incorporar otras acciones. Las estrategias para la intervención deben contemplar tres niveles: (a) considerar los procesos cognitivos de autoevaluación de los profesionales, y el desarrollo de estrategias cognitivo-conductuales que les permitan eliminar o mitigar la fuente de estrés, evitar la experiencia de estrés,		(Monte, 2001)

			o neutralizar las consecuencias negativas de esa experiencia (nivel individual), (b) potenciar la formación de las habilidades sociales y de apoyo social de los equipos de profesionales (nivel grupal) y, (c) eliminar o disminuir los estresores del entorno organizacional que dan lugar al desarrollo del síndrome (nivel organizacional).		
Síndrome de Burnout y sus efectos en el clima laboral en el personal que labora en un medio de comunicación escrita	La investigación fue de tipo descriptivo ya que una vez aplicado los instrumentos de investigación se obtuvieron los resultados, los mismos que ayudaron a comprobar que el síndrome de burnout afecta al clima laboral	Total de unidades de estudio 57 colaboradores del diario "El Heraldo" entre personal administrativo y operativo.	<p>Conclusiones: La prevalencia de Burnout fue ligeramente superior al 30% y la de síntomas de estrés de 50%. El Síndrome de Burnout afectó fundamentalmente a las mujeres médicas de atención primaria y el estrés a las enfermeras del mismo nivel de atención.</p> <p>Al diagnosticar el síndrome de burnout midiendo los aspectos de cansancio emocional, despersonalización y realización personal se obtuvo un resultado favorable para la investigación ya que los mismos tuvieron una calificación baja y se concluye en que en verdad el síndrome de burnout afecta directamente al clima laboral.</p>	Estos conceptos son importantes en el trabajo ya que el tema de la investigación es sobre el síndrome de burnout, y tener varias definiciones nos abre el panorama de lo que realmente queremos abordar. Además conocer factores susceptibles a este síndrome ayudara a plantear unos objetivos claros en la investigación y conocer la relación que existe entre esto y el clima organizacional.	(Gavilanes Leon & Cevallos Terneus, 2015)

Nota: Fuente de elaboración propia de los autores

5. Metodología

5.1. Tipo de investigación y de estudio

La presente es una investigación de tipo descriptiva que utiliza el método cuantitativo correlacional con corte transversal para la recolección de datos, análisis y discusión de resultados, de las dos variables (síndrome burnout y clima organizacional) ya que pretende Determinar la influencia del síndrome burnout en el clima organizacional de los gimnasios de entrenamiento funcional del municipio de Cartago Valle, el análisis de la información se realizó por medio del software SPSS 22

5.2 Población

El contexto en el cual se desarrolla el estudio son los gimnasios de entrenamiento funcional del municipio de Cartago valle que tiene más de cinco colaboradores, entre ellos están el Gimnasio de acondicionamiento físico Elite, el cual cuenta con un grupo de 22 colaboradores, fitnessGolcenter con 19 trabajadores y Power Training con 9 para un total de 50 personas.

Los sujetos del estudio serán los 50 trabajadores de los tres gimnasios del municipio de Cartago, hombres y mujeres entre los 18 y los 50 años, pues al ser una población reducida permite la evaluación en su totalidad.

5.3 Variable

De conformidad con el tipo de investigación y los objetivos definidos, las variables del presente estudio se clasifican en:

5.3.1 Variable dependiente.

Síndrome de burnout con las dimensiones de Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización Personal.

El agotamiento emocional es la pérdida progresiva de energía, fatiga, cansancio y fatiga psicológica.

La despersonalización son las actitudes negativas, irritabilidad, pérdida de motivación e incompetencia

Realización personal en el trabajo que involucra respuestas negativas hacia uno mismo y hacia el trabajo (Mendoza Martinez, Garcia Rivera, & Almazan Campuzano, 2012)

5.3.2 Variable independiente.

Clima organizacional: Variables de clima organizacional, Es importante tener en cuenta que los componentes del clima organizacional están relacionados en tres ejes fundamentales: la percepción que el colaborador tiene de la relación con el jefe, la percepción que tiene de la relación con sus compañeros y la percepción de la relación con la institución. (Méndez, 2005)

Facilitación para el cambio: Es la suma de habilidades y herramientas para crear condiciones para desarrollar efectivamente procesos, fomentando y sensibilizando la participación y el compromiso de las personas involucradas ante cualquier cambio propuesto.

Empoderamiento: Es la capacidad propia del individuo, con autonomía en la toma de decisiones para asumir una responsabilidad comprometido a los logros de la organización.

Sentido de pertenencia: Son las características y actitudes de las personas a para defender y promulgar los intereses de su organización con alto grado de participación.

Comunicación organizacional: Proceso por medio del cual los miembros recolectan información pertinente acerca de su organización y los cambios que ocurren dentro de ella. La comunicación ayuda a los miembros a lograr las metas individuales y de la organización, esta comunicación permite al individuo interpretar los diferentes cambios en la organización y finalmente ayuda a coordinar el cumplimiento de sus necesidades personales con el logro de sus responsabilidades evolutivas en la organización.

Comunicación interna: Conjunto de actividades efectuadas en la organización para crear y mantener buenas relaciones con y entre sus miembros; utilizando diferentes medios de comunicación que los mantengan informados, integrados y motivados para contribuir con su trabajo al logro de los objetivos organizacionales.

Negociación y manejo de conflictos: Competencia de un individuo para resolver eficazmente situaciones, hechos, mejorando la calidad de las decisiones e interviniendo de manera equitativa para ambas partes, evitando la manipulación de sus intereses personales.

Motivación: Es una herramienta para participar activamente, incitar, estimular y aumentar positivamente la productividad, y por medio de esta reconocer los logros e intereses, para obtener mayor resultado en una actividad o proceso.

Relaciones: Es la interacción correspondiente entre los colaboradores y la estructura organizacional, para la comunicación de ideas, coordinación de actividades; estableciendo un flujo de información adecuado para el logro de los objetivos y metas planificados, creando un ambiente laboral estable.

Reconocimiento por labor: Son las acciones encaminadas a la distinción de una persona o equipo de trabajo por los logros realizados, socializando su compromiso frente a la organización.

Condiciones de trabajo: Es el entorno laboral, en el que se desempeñan los colaboradores, la calidad de vida, la seguridad y su bienestar para dentro de la organización.

Políticas y prácticas: Es el respeto, buenas prácticas y cumplimiento por las normas, reglas, objetivos y metas establecidas en la estructura organizacional a la que se pertenece.

5.3.3 Variables socio- demográficas y organizacionales.

Para la presente investigación el cuestionario integra la captación de variables socio-demográfico y variable organizacional. A continuación, se incluyen cada una de ellas:

Variables Socio-demográficas:

- Género: Por categorías: Femenino, Masculino
- Edad: Por rangos: Entre 18 y 30 años, Entre 31 y 40 años, Entre 41 y 50 años, Mayor de 50 años
- Nivel de Estudios: Por categorías: Primaria, Bachiller, Técnico, Tecnólogo, Profesional, Posgrado, estudiante de Deportes.

5.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información.

La información requerida será recolectada a través del siguiente medio:

“**El cuestionario Maslach** de 1986 es el instrumento más utilizado en todo el mundo, Esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y su función es medir el desgaste profesional”. (Maslach C. , 1986)

Cuestionario de clima organizacional: La prueba está diseñada en forma de cuestionario, la cual plantea sesenta (60) situaciones sobre la organización, y que

posibilitan al colaborador a contestar, de tal forma que su opinión contribuya a la obtención de un resultado grupal que estadísticamente permita establecer los niveles del clima laboral.

5.5 Descripción del instrumento

“**Cuestionario Maslach (MBI)**: está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 8 preguntas (13, 27, 41, 55, 58, 61, 64, 67)

Puntuación máxima 54.

2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento Está formada por 8 ítems (14, 28, 42, 56, 59, 62, 65, 68.)

Puntuación máxima 30.

3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 9 ítems (12, 26, 40, 54, 57, 60, 63, 66, 69).

Tabla 2
Rangos de medida de la escala

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

Nota: Elaboración propia de los autores

5.5.1 Cuestionario de clima organizacional.

Cada una de las variables está conformada por 7 ítems (oraciones) en las cuales se da la opción de respuesta en una escala semántica que permita diferenciarlas así:

Tabla 3
Cuestionario de clima organizacional

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

Nota: Elaboración propia de los autores

Facilitación para el cambio: Es la suma de habilidades y herramientas para crear condiciones para desarrollar efectivamente procesos, se compone de 4 ítems (1, 15, 29, 43)

Empoderamiento: Es la capacidad propia del individuo, con autonomía en la toma de decisiones para asumir una. Se compone de 4 ítems (2, 16, 30, 44)

Sentido de pertenencia: Son las características y actitudes de las personas a para defender y promulgar los intereses de su organización con alto grado de participación. Se compone de 4 ítems (3, 17, 31, 45)

Comunicación organizacional: Proceso por medio del cual los miembros recolectan información pertinente acerca de su organización y los cambios que ocurren dentro de ella. Se compone de 4 ítems (5, 19, 33, 48).

Comunicación interna: Conjunto de actividades efectuadas en la organización para crear y mantener buenas relaciones con y entre sus miembros, se compone de 4 ítems (4, 18, 32, 47)

Negociación y manejo de conflictos: Competencia de un individuo para resolver eficazmente situaciones, hechos, mejorando la calidad de las decisiones e interviniendo de manera equitativa para ambas partes, evitando la manipulación de sus intereses personales. Se compone de 4 ítems (7, 21, 35, 49)

Motivación: Es una herramienta para participar activamente, incitar, estimular y aumentar positivamente la productividad, y por medio de esta reconocer los logros e intereses, para obtener mayor resultado en una actividad o proceso. Se compone de 4 ítems (6, 20, 34, 48)

Relaciones: Es la interacción correspondiente entre los colaboradores y la estructura organizacional, para la comunicación de ideas, coordinación de actividades; estableciendo un flujo de información adecuado para el logro de los objetivos y metas planificados, creando un ambiente laboral estable. Se compone de 4 ítems (8, 22, 36, 50)

Reconocimiento por labor: Son las acciones encaminadas a la distinción de una persona o equipo de trabajo por los logros realizados, socializando su compromiso frente a la organización. Se compone de 4 ítems (9, 23, 37, 51)

Condiciones de trabajo: Es el entorno laboral, en el que se desempeñan los colaboradores, la calidad de vida, la seguridad y su bienestar para dentro de la organización. Se compone de 4 ítems (10, 24, 38, 52)

Políticas y prácticas: Es el respeto, buenas prácticas y cumplimiento por las normas, reglas, objetivos y metas establecidas en la estructura organizacional a la que se pertenece. Se compone de 4 ítems (11, 25, 39, 53)

5.5.2 Evaluación ética.

Como se ha mencionado anteriormente esta investigación es descriptiva que utiliza el método cuantitativo correlacional y se clasifica en investigación sin riesgo, es decir no atenta contra la vida y la integridad de los investigados, además no interrumpirá ningún proceso formativo ni personal y se tendrá en cuenta en el momento de aplicar el instrumento los derechos y deberes de los colaboradores, para brindarle seguridad de lo que se está investigando y no afectar la tranquilidad de dichas personas.

Es importante recalcar que no hay investigaciones sobre la influencia que tiene el síndrome de burnout en el clima organizacional de los gimnasios de entrenamiento funcional de Cartago valle y al tener conocimiento de estos aspectos los colaboradores pueden tener una mejora continua y así propiciar el desarrollo integral de los usuarios.

5.5.3 Plan de análisis.

Se realizará un análisis de correlación multivariado de cada característica, utilizando para ello medidas de tendencia central, correlación y dispersión, además de las gráficas respectivas.

5.5.4 Talento humano.

Investigadores:

- JESSICA CARDONA ROMERO, Profesional En Ciencias del Deporte y la Recreación y estudiante de cuarto semestres de la maestría en administración del desarrollo humano y organizacional
- SANTIAGO RODRIGUEZ MOLINA, Profesional En Ciencias del Deporte y la Recreación y estudiante de cuarto semestres de la maestría en administración del desarrollo humano y organizacional.

5. Resultados y discusión

No cabe duda que los procesos administrativos en cualquier organización alcanzan gran importancia con el pasar del tiempo, sin embargo, el estudio de cualquier variable es una interminable búsqueda de la verdad por impactar positivamente en lo que refiere a producción, competitividad, clima, cultura, calidad, entre otras.

Teniendo presente que los modelos administrativos deben ser indagados y correlacionados de una manera íntegra y acorde, se trae a continuación resultados que buscan aclarar el impacto del síndrome de burnout sobre el clima organizacional.

Este proceso de análisis se lleva a cabo gracias a la aplicación de un instrumentos a los 50 colaboradores de 3 gimnasios diferentes en el municipio de Cartago valle de 2019, donde intrínsecamente las preguntas adjuntan los tres factores del síndrome: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, y las correlaciona con las variables de clima organizacional: facilitación para el cambio, empoderamientos, sentido de pertenencia ,comunicación organizacional, comunicación interna, motivación, negociación y manejo de conflictos, relaciones, reconocimiento por la labor, condiciones de trabajo, políticas y prácticas en un solo cuestionario.

Para la recolección de información se encuentran diferentes obstáculos interpuestos por los directivos de dichas organizaciones, los cuales se mostraban reacios a las posibles respuestas de sus colaboradores, y la posible utilización de información, sin embargo, se pudo argumentar la importancia de dicha investigación, como parte vital para descubrir falencias y generar posibles soluciones a los procesos administrativos, mejorando la planeación, organización, dirección y control. Con el fin de tener un impacto positivo en términos económicos y desarrollo del talento humano, del cual depende en gran medida la óptima prestación del servicio y evolución del establecimiento.

La relevancia de este análisis radica en verificar en primer lugar como es el clima organizacional de los establecimientos que prestan un servicio de entrenamiento deportivo en la ciudad de Cartago valle, en segundo lugar, analizar si hay prevalencia del síndrome en

este tipo de organizaciones que buscan mejorar calidad y estilos de vida, y en tercer lugar establecer una correlación de este síndrome con el clima organizacional, todo esto con el fin de identificar la posible afectación psicológica, emocional, laboral y de desempeño en los colaboradores, y su incidencia en la organización, generando así alertas y planes de mejoramiento oportunos que permitan a estos establecimientos contrarrestar los efectos negativos que posiblemente estén o puedan presentarse.

Estas correlaciones traen consigo múltiples variables que deben ser tenidas en cuenta en la descripción analítica siguiendo la escala estadística que veremos a continuación.

Coefficiente	Interpretación
0	Nula
>0.0 – 0.2	Muy baja
>0.2 – 0.4	Baja
>0.4 – 0.6	Moderada
>0.6 – 0.8	Alta
>0.8 – <1.0	Muy alta
1.0	Perfecta

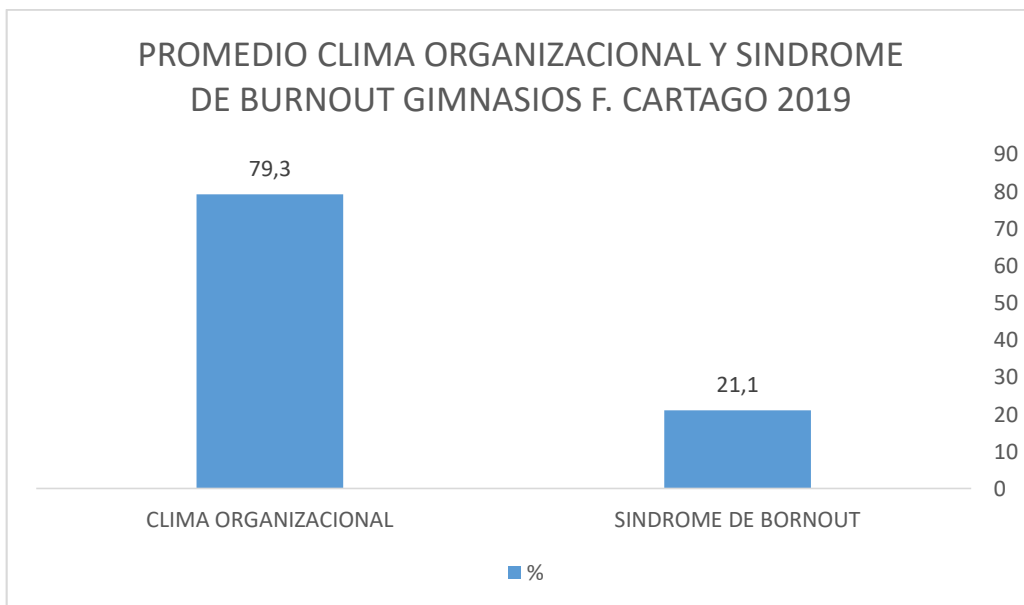
Fuente: (Norma, 1984)

Tabla 4.

Promedio general Clima Organizacional Y Síndrome de Burnout de los Gimnasios de Entrenamiento Funcional de Cartago Valle 2019

CLIMA ORGANIZACIONAL	Media		
FACILITACION PARA EL CAMBIO	74,5%		
EMPODERAMIENTO	79,3%		
SENTIDO DE PERTENENCIA	82,3%		
COMUNICACION ORGANIZACIONAL	79,5%		
COMUNICACION INTERNA	82,3%		
MOTIVACION	81,3%		
NEGOCIACION MANEJO CONFLICTOS	79,3%		
RELACIONES	80,7%		
RECONOCIMIENTO POR LA LABOR	78,7%		
CONDICIONES DE TRABAJO	77,9%		
POLITICAS Y PRACTICAS	76,6%		
CLIMA ORGANIZACIONAL	79,3%		
		BORNOUT	Media
		BAJA REALIZACION PERSONAL	8,9%
		CANSANCIO EMOCIONAL	28,7%
		DESPERSONALIZACION	25,6%
		BURNOUT	21,1%

Nota: Fuente de elaboración propia de los autores usando software SPSS 22



Gráfica 1. Promedio clima organizacional gimnasios y síndrome de burnout f. Cartago 2019

Nota: Fuente de elaboración propia de los autores

De acuerdo con la gráfica anterior y la tabla No. 4 podemos deducir que el promedio de clima organizacional en los 3 gimnasios evaluados del municipio de Cartago valle es de 79,3 %, datos que representan un óptimo ambiente entre colaboradores, líderes y demás personas que se desempeñan en la organización, como dice Vélez, Anido, & Rondón., un buen ambiente puede influir de manera positiva en el desempeño de la organización, sin embargo, un mal ambiente puede generar desequilibrios administrativos como operativos. (Vélez, Anido, & Rondón., 2018).

Ahora bien, es posible evidenciar que el síndrome de burnout hace presencia con un porcentaje del 21,1 %, cifras que no representan un desgaste profesional muy arraigado a estas organizaciones, pero que si muestran una alerta de su presencia y su posible aumento con el pasar de los años si no es atacado oportunamente. Puesto que, estos colaboradores por el tipo de contratación, requieren estar una gran cantidad de tiempo en la organización(aproximadamente 40 horas semanales) y además de ello dedicar tiempo en la misma para verse bien (aproximadamente 10 horas semanales); cuestión fundamental para cualquier entrenador y que puede ocasionar lo que llama Quiceno&VinacciaAlpi, la quemazón profesional. (Quiceno & Vinaccia Alpi, 2007).

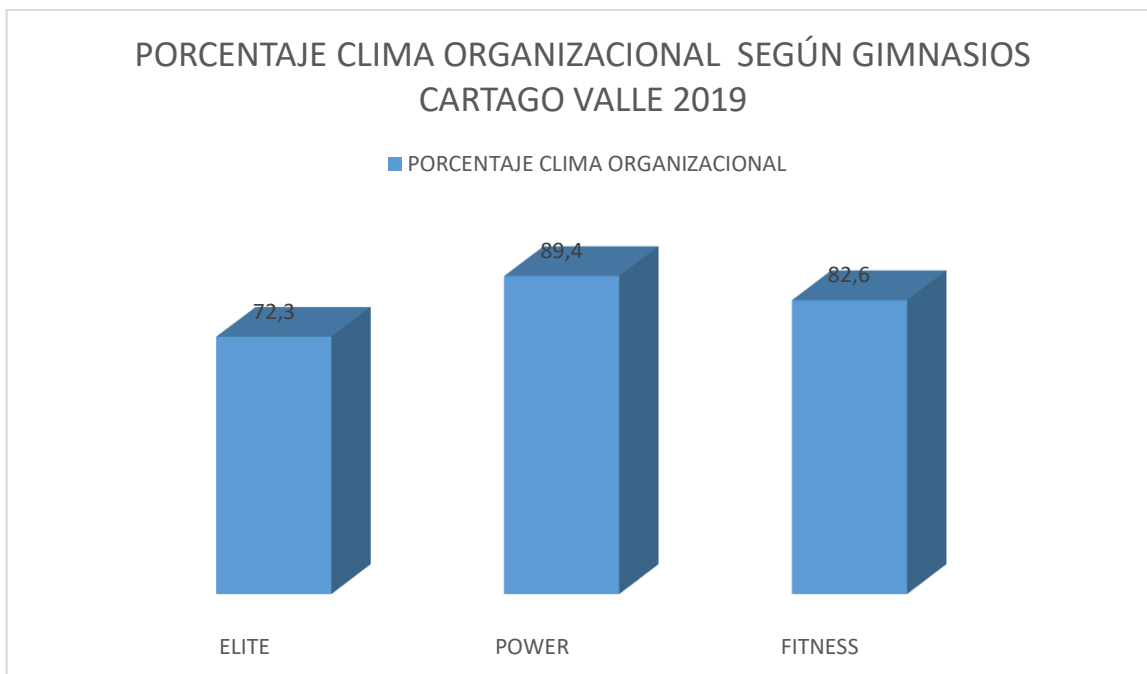
Teniendo presente estos resultados generales es hora de empezar a profundizar sobre los diferentes datos encontrados y realizar una adecuada discriminación entre los gimnasios evaluados en clima organizacional y síndrome de burnout.

Tabla 5.

Promedio del clima organizacional en los gimnasios de entrenamiento funcional de Cartago Valle

	GIMNASIO		
	ELITE	POWER	FITNESS
	Media	Media	Media
FACILITACION PARA EL CAMBIO	65,7%	88,0%	78,3%
EMPODERAMIENTO	71,4%	87,0%	84,9%
SENTIDO DE PERTENENCIA	75,9%	90,7%	85,7%
COMUNICACION ORGANIZACIONAL	71,6%	94,4%	81,6%
COMUNICACION INTERNA	74,8%	90,7%	87,1%
MOTIVACION	74,8%	90,3%	84,6%
NEGOCIACION MANEJO CONFLICTOS	74,4%	84,7%	82,5%
RELACIONES	71,6%	94,0%	84,9%
RECONOCIMIENTO POR LA LABOR	72,7%	88,4%	80,9%
CONDICIONES DE TRABAJO	73,1%	91,2%	77,2%
POLITICAS Y PRACTICAS	69,3%	84,3%	81,4%
CLIMA ORGANIZACIONAL	72,3%	89,4%	82,6%

Nota: Fuente de elaboración propia de los autores usando software SPSS 22



Gráfica 2. Promedio clima organizacional de los gimnasios f. Cartago 2019

Nota: Fuente de elaboración propia de los autores

Con relación a esta grafica podemos evidenciar que el gimnasio ELITE, POWER Y FITNESS tienen unos porcentajes correspondientes al orden anterior de 72.3 %, 89,4 % y 82,6 % , valores que nos permiten afirmar que el clima organizacional de estos gimnasios es bueno, y esto puede deberse a que el comportamiento de los individuos en una organización depende de múltiples estímulos que provienen en gran parte de la empresa, ahora bien, estos estímulos se basan en (contratos justos, buena remuneración económica, manejo del tiempo, personalizados, capacitaciones, realización profesional)estímulos que ayudan a mantener, fortalecer e incrementar el clima, sin embargo, también es importante resaltar que tan consciente es la organización de estos impactos que están teniendo sobre sus colaboradores, es decir, si verdaderamente sus estímulos quieren conllevar a mantener y fortalecer el clima organizacional, o por el contrario estas acciones las hacen de forma inconsciente esperando resultados positivos.

Otro aspecto a resaltar uniendo las cifras de los tres gimnasios, es que puede haber una posible relación entre número de trabajadores y las variables de clima organizacional. Entre más reducido el grupo de colaboradores (POWER-FITNESS) se presenta mejor comunicación interna y organizacional, mientras que a mayor número de trabajadores

(ELITE) hay un mayor sentido de pertenencia por gimnasio. Es decir, a mayor número de trabajadores menor clima organizacional, sin embargo no se encontró bibliografía que correlacione el número de trabajadores con un mayor o menor clima organizacional y respalde esta relación encontrada.

Teniendo en cuenta estos datos es necesario analizar ahora que sucede con el clima organizacional en cada uno de los gimnasios encuestados.

Tabla 6.
Clima Organizacional en el gimnasio Elite

	GIMNASIO
	ELITE
CLIMA ORGANIZACIONAL	Media
SENTIDO DE PERTENENCIA	75,9%
COMUNICACION INTERNA	74,8%
MOTIVACION	74,8%
NEGOCIACION MANEJO CONFLICTOS	74,4%
CONDICIONES DE TRABAJO	73,1%
RECONOCIMIENTO POR LA LABOR	72,7%
RELACIONES	71,6%
COMUNICACION ORGANIZACIONAL	71,6%
EMPODERAMIENTO	71,4%
POLITICAS Y PRACTICAS	69,3%
FACILITACION PARA EL CAMBIO	65,7%
CLIMA ORGANIZACIONAL	72,3%

Nota: Fuente de elaboración propia de los autores usando software SPSS 22



Gráfica 3. Promedio clima organizacional Elite

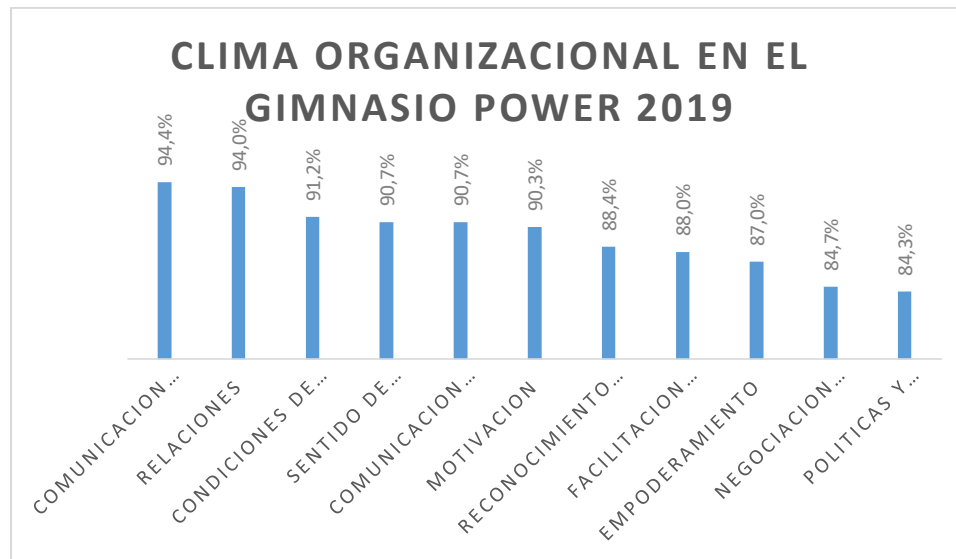
Nota: Fuente de elaboración propia de los autores

Como es posible evidenciar en esta gráfica, y en la tabla No. 6 las variables evaluadas más representativas del clima organizacional en el gimnasio fueron el sentido pertenencia con 75,9 % y la comunicación interna con 74,8 %, siendo estos valores positivos y de gran valor para la investigación dado que según (Vélez, Anido, & Rondón., 2018) las personas anhelan laborar en organizaciones saludables, donde su percepción es positiva respecto a los recursos que tienen, y son potenciales para alcanzar sus metas y objetivos. Sin embargo, las variables facilitación para el cambio con 65,7% políticas y prácticas con 69,3 % también son representativas en este caso por su menor porcentaje visible en la gráfica, lo que evidencia la baja percepción de los trabajadores frente a la organización en lo referente a normas, reglas, procesos procedimientos entre otros.

Tabla 7.
Clima Organizacional en el gimnasio Power Training

	GIMNASIO
	POWER
CLIMA ORGANIZACIONAL	Media
COMUNICACION ORGANIZACIONAL	94,4%
RELACIONES	94,0%
CONDICIONES DE TRABAJO	91,2%
SENTIDO DE PERTENENCIA	90,7%
COMUNICACION INTERNA	90,7%
MOTIVACION	90,3%
RECONOCIMIENTO POR LA LABOR	88,4%
FACILITACION PARA EL CAMBIO	88,0%
EMPODERAMIENTO	87,0%
NEGOCIACION MANEJO CONFLICTOS	84,7%
POLITICAS Y PRACTICAS	84,3%
CLIMA ORGANIZACIONAL	89,4%

Nota: Fuente de elaboración propia de los autores usando software SPSS 22



Gráfica 4. Promedio clima organizacional Power Training

Nota: Fuente de elaboración propia de los autores

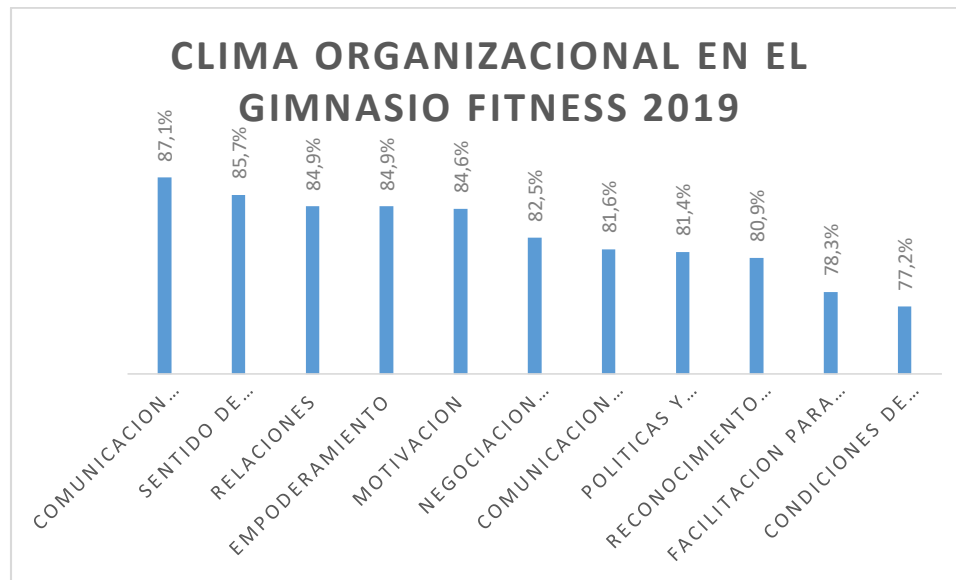
Como lo muestra la tabla 7 y el grafico No. 4 el clima organizacional en el gimnasio power Training nos muestra que las variables más representativas son comunicación organizacional con 94,4 % y relaciones con 94,0% esto se debe a que gran parte de la vida de estos colaboradores se basa en estar de manera presencial en sus organizaciones, siendo de vital importancia recordar que los humanos son seres sociales y forman redes desde los principios evolutivos (Freire, 2009). Ahora bien, es de resaltar que, si hay una adecuada comunicación organizacional, el colaborador que pasa mucho tiempo en la organización se sentirá a gusto con sus responsabilidades o comunicará de forma efectiva sus inquietudes y desacuerdos. Apoyándonos en (Rubén, Arturo, & Arturo, 2007). “Cada organización genera una cultura específica y en esos términos busca a personas que se adapten a ella y puedan desarrollar sus capacidades dentro de la misma, apoyando los procesos y objetivos organizacionales. Y es allí donde entran a jugar un papel de suma importancia, las estrategias de la psicología organizacional, la cual se encarga de identificar y conocer a las personas explorando sus motivaciones, así como la mejor forma de poner en juego las competencias que poseen, el buen manejo de un adecuado clima organizacional que permita a los individuos adaptarse fácilmente.” (Rubén, Arturo, & Arturo, Clima y Compromiso Organizacional, 2007) sin embargo las variables que tuvieron el resultado más bajo fue negociación y manejo de conflictos y políticas y prácticas con un promedio de

84%, aunque no es un valor que represente estas variables como mal calificadas por los trabajadores de los gimnasios es importante prestarles atención ya que estas en la organización son herramienta importante para lograr lo que queremos de otras personas, sobre todo cuando no se tienen intereses en común y del cumplimiento por las normas, reglas, objetivos y metas establecidas en la estructura organizacional a la que se pertenece

Tabla 8.
Clima organizacional en el gimnasio Fitness Gol Center

	GIMNASIO
	FITNESS
CLIMA ORGANIZACIONAL	Media
COMUNICACION INTERNA	87,1%
SENTIDO DE PERTENENCIA	85,7%
RELACIONES	84,9%
EMPODERAMIENTO	84,9%
MOTIVACION	84,6%
NEGOCIACION MANEJO CONFLICTOS	82,5%
COMUNICACION ORGANIZACIONAL	81,6%
POLITICAS Y PRACTICAS	81,4%
RECONOCIMIENTO POR LA LABOR	80,9%
FACILITACION PARA EL CAMBIO	78,3%
CONDICIONES DE TRABAJO	77,2%
CLIMA ORGANIZACIONAL	82,6%

Nota: Fuente de elaboración propia de los autores usando software SPSS 22



Gráfica 5. Promedio clima organizacional Fitness Gol Center
Nota: Fuente de elaboración propia de los autores

La jerarquización del clima organizacional en el gimnasio FITNESS como se evidencia en la tabla No. 8 y en la gráfica No. 5 muestra que la variable más representativa es comunicación interna con 87,1 % y sentido de pertenencia con 85,7 %, esto es posible que se genere gracias a que los colaboradores que conviven día a día en la organización forman un subsistema social del cual hacen parte y se acogen roles, que con el pasar del tiempo adquieren un valor sentimental, como dice (Rubén, Arturo, & Arturo, Clima y Compromiso Organizacional, 2007) El interés suscitado por el campo del clima organizacional está basado en la importancia del papel que parece estar jugando todo el sistema de los individuos que integran la organización sobre sus modos de hacer, sentir y pensar y, por ende, en el modo en que su organización vive y se desarrolla, sin embargo las variables que representan los valores más bajos son facilitación para el cambio con 78% y condiciones de trabajo con un valor de 77% lo cual se le recomienda a este gimnasio realizar un plan de mejoramiento en el clima organizacional donde se trabaje la percepción que el colaborador tiene con la institución como el entorno laboral, herramientas para crear mejores y efectivos procesos entre otros, ya que dichas variables apuntan a este eje fundamental.

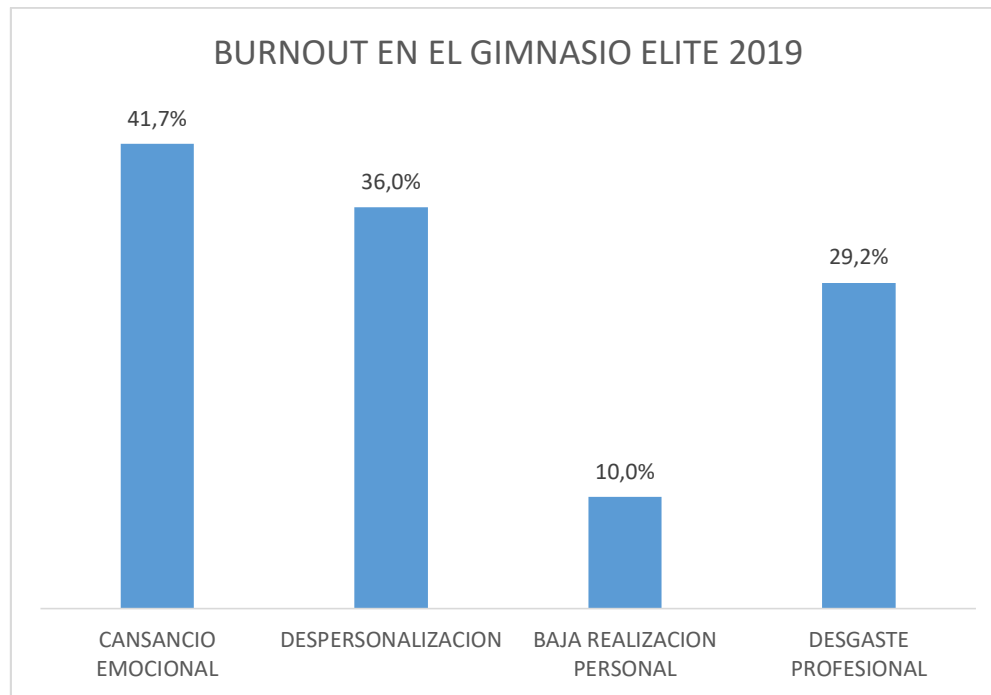
Es de resaltar que en el análisis de los tres gimnasios se encontró que las variables más representativas del clima organizacional según los resultados obtenidos fueron comunicación interna, comunicación organizacional, sentido de pertenencia y relaciones. Debido como se mencionó anteriormente a que los seres humanos somos seres sociales, vinculados en muchas ocasiones a organizaciones donde se construye voluntaria e involuntariamente vínculos interpersonales que permiten al colaborador, expresarse, divertirse, hacer y ser. Sin embargo, la mayoría de prácticas y políticas organizacionales no son compartidas dificultando así condiciones de trabajo y la facilitación para el cambio de los seres que se desempeñan en los gimnasios.

La tarea verdadera se encuentra en alinear las necesidades organizacionales con el pensamiento productivo de los colaboradores, entendiéndolos como seres sociales con necesidades, metas y aspiraciones.

Tabla 9.
Síndrome de Burnout del gimnasio Elite

GIMNASIO	
ELITE	
BURNOUT	Media
CANSANCIO EMOCIONAL	41,7%
DESPERSONALIZACION	36,0%
BAJA REALIZACION PERSONAL	10,0%
DESGASTE PROFESIONAL	29,2%

Nota: Fuente de elaboración propia de los autores usando software SPSS 22



Gráfica 6. Promedio clima organizacional Elite

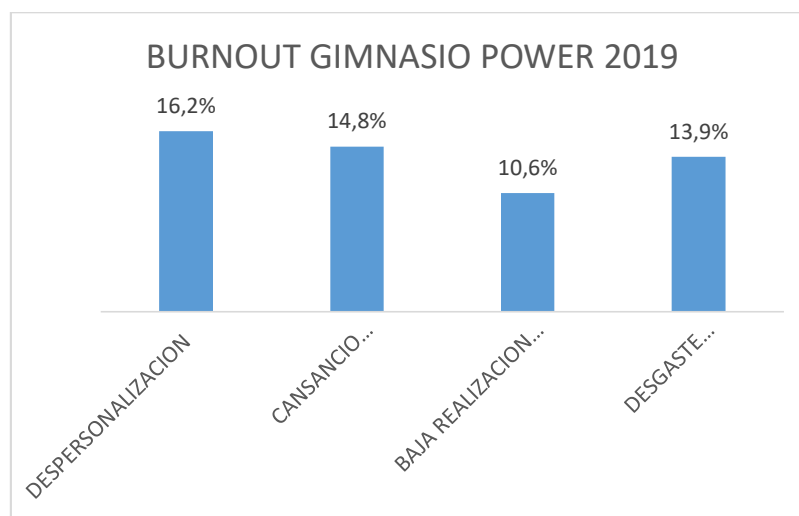
Nota: Fuente de elaboración propia de los autores

El Síndrome de Burnout en el gimnasio ELITE 2019 nos muestra que el cansancio emocional de los colaboradores se encuentra en 41,7 % y hay una despersonalización del 36,0 %. Una de las razones por las cuales se da esto, es porque la mayoría de entrenadores se encuentran dentro de estas organizaciones cumpliendo metas y horarios específicos presenciales, ahora bien, en primera medida lo que se busca es ser económicamente exitoso, aumentar ingresos y ser valorado como un empleado; razón por la cual la sociedad y el mismo trabajador mantiene una presión fuerte. En segunda instancia, para suplir esta demanda psicológica muchos de los colaboradores aumentan sus horas de trabajo, destinando la mayor parte del tiempo a estar presente en la organización, afectando la vida personal y social (Riquelme, 1999). Cuestión que se confirma observando unas cifras más reducidas como desgaste profesional con 29,9 % , seguido de una baja realización personal con el 10 %, que pueden ser el reflejo de un rol de trabajo con muchas tareas operativas que no logran generar psicológica y emocionalmente un reto laboral y generan poco a poco un desgaste mental, físico y psicológico.

Tabla 10.
Síndrome de burnout del gimnasio Power Training

	GIMNASIO POWER
BURNOUT	Media
DESPERSONALIZACION	16,2%
CANSANCIO EMOCIONAL	14,8%
BAJA REALIZACION PERSONAL	10,6%
DESGASTE PROFESIONAL	13,9%

Nota: Fuente de elaboración propia de los autores usando software SPSS 22



Gráfica 7. Promedio burnout en Power Training

Nota: Fuente de elaboración propia de los autores

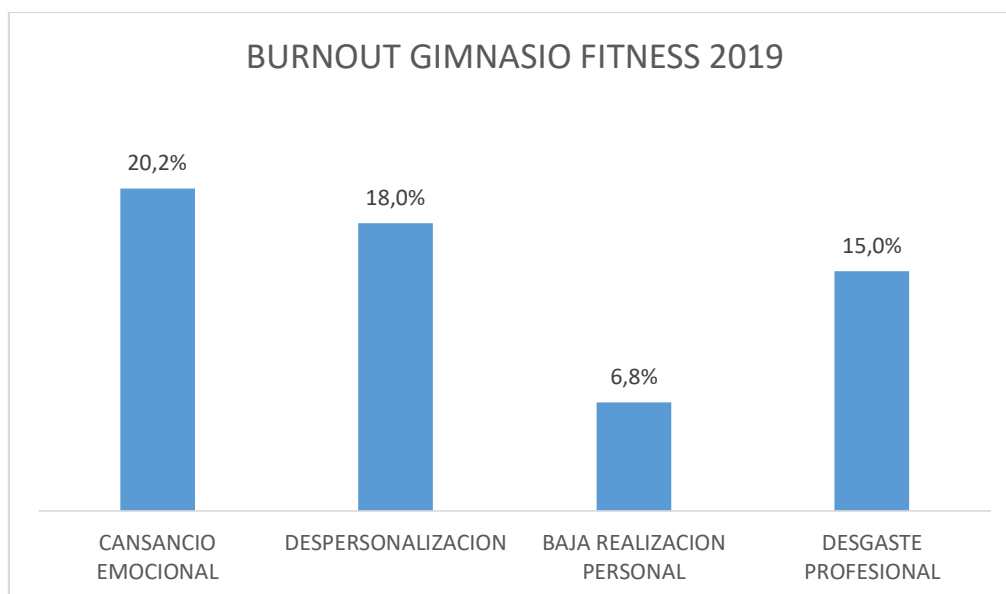
El Burnout en el gimnasios Power según la tabla No. 10 al igual que el anterior sigue presentando un porcentaje representativo en las variables despersonalización 16,2 % y cansancio emocional 14,8 %, valores que se repiten, pero que podemos darle un valor significativo, dado que aunque la despersonalización y cansancio emocional son las cifras más altas en este gimnasio, son bastante bajas a comparación del gimnasio ELITE, esto según los investigadores y por la poca información encontrada que relaciona número de trabajadores con prevalencia del síndrome, se puede inferir en lo siguiente, a mayor número de trabajadores mayor prevalencia del síndrome de burnout cuestión que permite traer a colación las palabras de (Maslach C. , 2009) el cual dice que de estos tres factores uno a destacar es la despersonalización que sufrió un cambio adaptándose al término “Cinismo”

que según Maslach “Se refiere a una respuesta negativa, insensible o excesivamente apática a diversos aspectos del trabajo. A medida que se desarrolla el cinismo, la gente cambia desde tratar de hacer su mejor esfuerzo a hacer sólo el mínimo”. Una de las posibles causas de este cinismo puede deberse a que a mayor número de colaboradores, menor responsabilidad y adjudicación de tareas vitales.

Tabla 11.
Síndrome de burnout del gimnasio Fitness Gol Center

	GIMNASIO FITNESS
BURNOUT	Media
CANSANCIO EMOCIONAL	20,2%
DESPERSONALIZACION	18,0%
BAJA REALIZACION PERSONAL	6,8%
DESGASTE PROFESIONAL	15,0%

Nota: Fuente de elaboración propia de los autores usando software SPSS 22



Gráfica 8. Promedio burnout en Fitness Gol Center
Nota: Fuente de elaboración propia de los autores

Según la tabla No. 11 y la figura No. 8 el burnout en el gimnasio Fitness al igual que los dos anteriores presentan que las variables más representativas son cansancio emocional con 20.2 % y despersonalización 18,0 %. El burnout se relaciona con otras

afecciones como la depresión, el estrés, la fatiga crónica y otras, pero diferenciándose en que este es un resultado a largo plazo tal vez de la combinación de todas las afectaciones mencionadas, es decir, estas son un resultado de la presencia crónica del síndrome de desgaste profesional. Según Martínez Pérez, “El síndrome de burnout se desarrolla como una manera de estrés a largo plazo con consecuencias que desencadenan no sólo a nivel personal, sino también a nivel social y organizacional” (Martínez Pérez, 2010):

Teniendo presente el análisis del burnout en los tres gimnasios y retomando el promedio general de 21,1 % del síndrome, ya que encontramos que Elite tiene un desgaste profesional del 30 %, mientras que power training uno de 13% y Fitness gol center uno de 15% es claro que hay una cifra pequeña que demuestre la presencia de desgaste profesional en los gimnasios de entrenamiento funcional de Cartago, esto puede ser ocasionado porque uno de los primeros agentes de riesgo, del síndrome de burnout está relacionado con actividades laborales que vinculan al trabajador y sus servicios directamente con clientes, en condiciones en las cuales el contacto con estos es parte de la naturaleza del trabajo, Adicionalmente, suele caracterizarse por horarios de trabajo excesivos y falta de seguridad laboral. (Cevallos Terneus & Gavilanes León, 2015).

Por esta razón es preciso estar alerta, prender alarmas y ejecutar mecanismos de acción que impidan el desarrollo del síndrome, dado que como dice la autora Martínez Pérez, es un proceso de largo plazo que como se puede verificar en el análisis realizado, ya está comenzando a tomar partida en estas organizaciones. (Martínez Pérez, 2010).

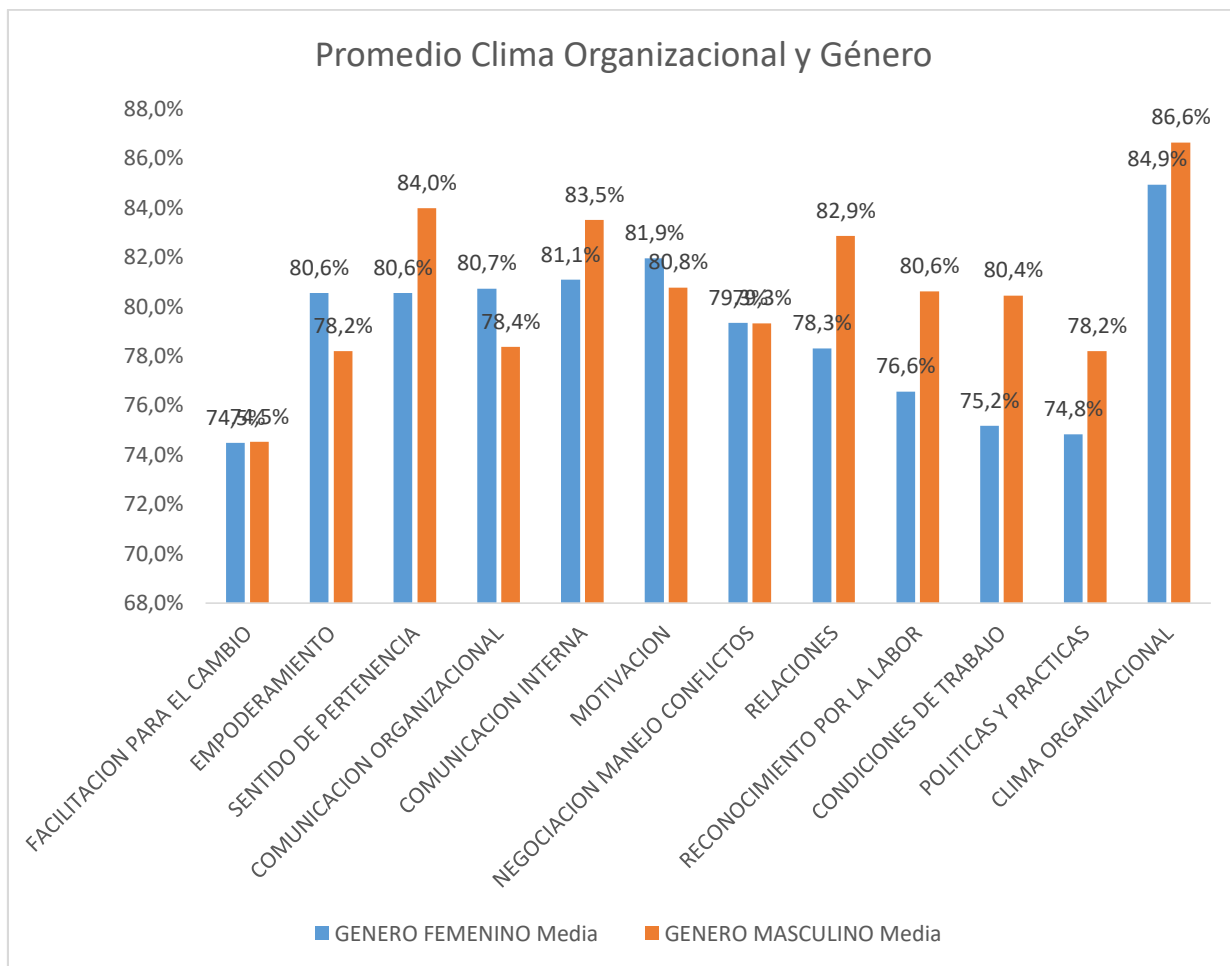
Otro punto importante a analizar es la diferencia que se encontró entre los gimnasios de entrenamiento funcional y la aparición del síndrome de burnout, puesto que Elite tiene valores mucho más altos que fitness gol center y Power training esto puede ser debido a que el centro de acondicionamiento físico Elite tiene contratado a la mayoría de sus colaboradores con un nivel de escolaridad profesional y especialista lo que puede ocasionar que estos no estén conformes con sus puestos de trabajo presentando pérdida progresiva de energía, fatiga, cansancio y fatiga psicológica (cansancio emocional).

Para empezar a hablar de género, clima organizacional y burnout es necesario tener en cuenta que de los 50 encuestados, 24 fueron mujeres y 26 hombres evidenciando un equilibrio en la contratación del personal en cuanto a género, obtenido los siguientes resultados:

Tabla 12.
Clima Organizacional y género

	GENERO	
	FEMENINO	MASCULINO
CLIMA ORGANIZACIONAL Y GENERO	Media	Media
FACILITACION PARA EL CAMBIO	74,5%	74,5%
EMPODERAMIENTO	80,6%	78,2%
SENTIDO DE PERTENENCIA	80,6%	84,0%
COMUNICACION ORGANIZACIONAL	80,7%	78,4%
COMUNICACION INTERNA	81,1%	83,5%
MOTIVACION	81,9%	80,8%
NEGOCIACION MANEJO CONFLICTOS	79,3%	79,3%
RELACIONES	78,3%	82,9%
RECONOCIMIENTO POR LA LABOR	76,6%	80,6%
CONDICIONES DE TRABAJO	75,2%	80,4%
POLITICAS Y PRACTICAS	74,8%	78,2%
CLIMA ORGANIZACIONAL	84,9%	86,6%

Nota: Fuente de elaboración propia de los autores usando software SPSS 22



Gráfica 9. Promedio Clima Organizacional y género

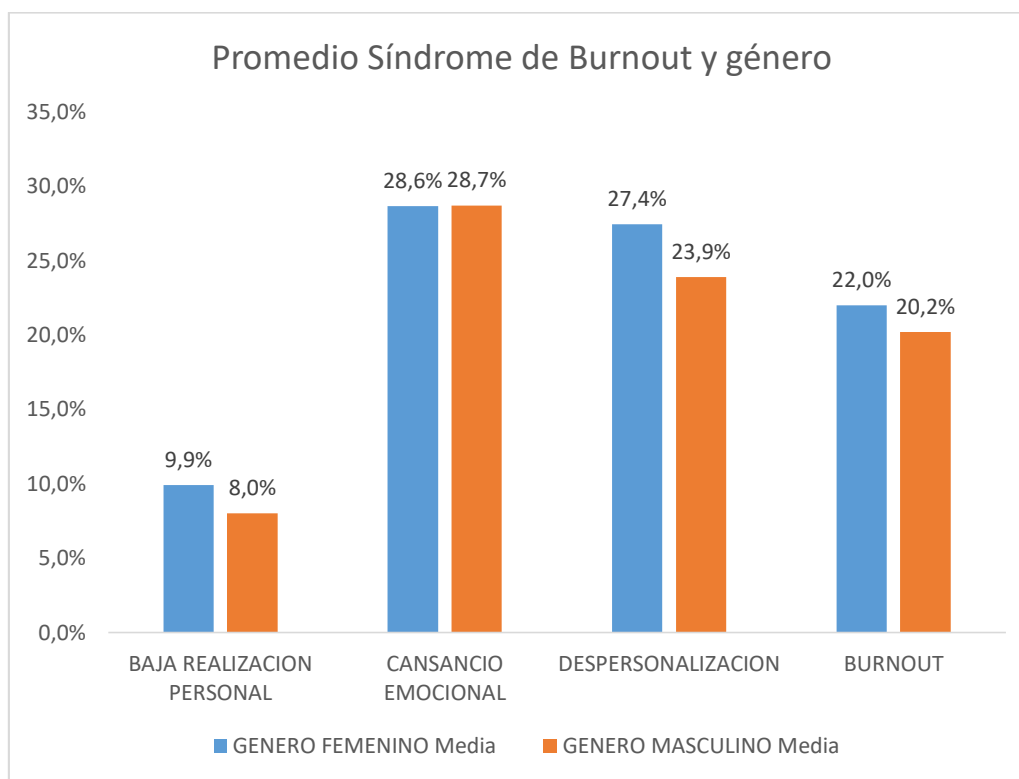
Nota: Fuente de elaboración propia de los autores

Con respecto a los siguientes datos mostrados en la tabla No. 12 y grafica No 9 se evidencia que el género masculino predomina en clima organizacional con un porcentaje de 86,6 % al género femenino que se encuentra en 84,9 %, aunque estas cifras no tengan una diferencia significativa es posible evidenciar que los hombres presentan un mayor sentido de pertenencia 84,0 % por la institución que las mujeres 80,6 %, mientras que las mujeres con respecto a empoderamiento tienen una mayor de 80,6 % que los hombre con 78,2 %.

Tabla 13.
Síndrome de Burnout y género

BURNOUT Y GENERO	GENERO	
	FEMENINO	MASCULINO
	Media	Media
BAJA REALIZACION PERSONAL	9,9%	8,0%
CANSANCIO EMOCIONAL	28,6%	28,7%
DESPERSONALIZACION	27,4%	23,9%
BURNOUT	22,0%	20,2%

Nota: Fuente de elaboración propia de los autores usando software SPSS 22

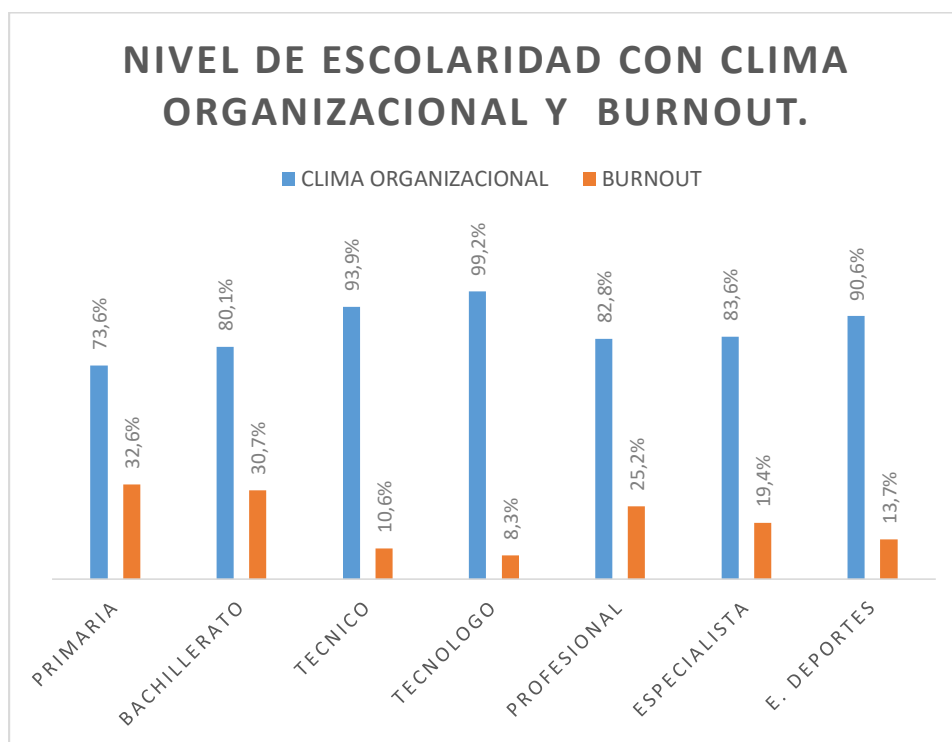


Gráfica 10. Promedio Síndrome de Burnout y género

Nota: Fuente de elaboración propia de los autores

Con respecto a los siguientes datos mostrados en la tabla 12 y grafica 10 se evidencia que las mujeres presentan un porcentaje mayor en síndrome de burnout de 22,0 % a 20,2% de los hombres, estas cifras no están muy alejadas una de la otra, sin embargo,

analizando a fondo las variables del síndrome es posible deducir que las mujeres sienten más baja realización personal con 9,9% que los hombres con 8,0 % , además de una mayor despersonalización por parte de las mujeres con 27,4 % que los hombres con 23,9 %, en términos de (Maslach C. , 2009) las mujeres pueden ser más “cénicas” que los hombres. Y lo confirman (Sonia Durán, 2018) los cuales hablan de que Quienes tendrían mayor riesgo de contraer el Síndrome y por ende estar más insatisfechos laboralmente, son aquellos que tengan más de 30 años de edad, del sexo femenino.



Gráfica 11. Promedio Nivel de escolaridad con clima organizacional y burnout

Nota: Fuente de elaboración propia de los autores

En esta grafica es posible observar los resultados de clima organizacional y síndrome de burnout con diferentes variables, encontramos en este caso el nivel de escolaridad de los sujetos que se desempeñan como entrenadores en los diferentes gimnasios del municipio de Cartago valle, encontrando que los tecnólogos encabezan la lista de clima con 99,2% y los técnicos con 93,9 %, sin embargo, el dato clave se encuentra en que estos presentan al mismo tiempo un síndrome de burnout menor al de sus colegas. Esto puede ser debido a que este nivel de profesionalización busca desempeñarse expresamente en la parte operativa de una organización; a diferencia de los profesionales y

especialistas que, aunque muestran un clima organizacional considerable, se evidencia en ellos un mayor síndrome de burnout con predominio a seguir acrecentando, quizá debido esto a su baja realización profesional.

Por otro lado se puede observar que en el nivel de escolaridad primaria y bachillerato se encontraron niveles de síndrome de burnout de 32% y 30% respectivamente siendo estos resultado más altos que en los niveles de técnico, tecnólogo, profesional y especialista debido a que se podría esperar que en los niveles mencionado anteriormente se les proporcionan los recursos psicológicos y emocionales necesarios para minimizar el riesgo de contraer el síndrome de burnout, asimismo sucede con el clima organizacional, colaboradores con niveles de escolaridad de primaria y bachillerato puede presentar actitudes de resistencia para la aplicación de técnicas, manejo de equipos, liderazgo, buena comunicación y relaciones, capacidad para manejo de conflictos y comprensión de resultados. Este bajo nivel de escolaridad sugiere la necesidad de programas de capacitación y formación continua relacionados con el cargo.

Tabla 14.
Clima Organizacional y vinculación laboral

CLIMA ORGANIZACIONAL	VINCULACION LABORAL	
	PRESTACIÓN DE SERVICIOS	CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO
	Media	Media
FACILITACION PARA EL CAMBIO	76,1%	66,1%
EMPODERAMIENTO	80,6%	72,9%
SENTIDO DE PERTENENCIA	83,5%	76,0%
COMUNICACION ORGANIZACIONAL	79,4%	80,2%
COMUNICACION INTERNA	82,2%	82,8%
MOTIVACION	83,1%	71,9%
NEGOCIACION MANEJO CONFLICTOS	80,3%	74,5%
RELACIONES	81,6%	75,5%
RECONOCIMIENTO POR LA LABOR	79,7%	73,4%

CONDICIONES DE TRABAJO	78,8%	73,4%
POLITICAS Y PRACTICAS	80,3%	57,3%
CLIMA ORGANIZACIONAL	87,1%	79,1%

Nota: Fuente de elaboración propia de los autores usando software SPSS 22

En la tabla No. 14 podemos encontrar los siguientes aspectos a destacar. En primera instancia los entrenadores que se encuentran con un tipo de contratación por prestación de servicios tienen un clima organizacional mayor 87,1 % al de los entrenadores contratados a término indefinido con 79,1 %, esto puede deberse a que los entrenadores con el primer tipo de contratación no se sienten asegurados a la organización, lo que hace más factible encontrar otro tipo de trabajo o conseguir una remuneración económica que supla sus necesidades financieras. Además de esto, muchos de estos colaboradores ven el primer tipo de contratación como una oportunidad de adquirir experiencia, sin necesidad de estar apegados a la organización, cuestión que puede ser un gran percance para estos establecimientos a largo plazo, ya que deberán gastar recursos y tiempo en capacitaciones constantes a personal nuevo, para suplir las posibles vacantes que se puedan presentar. Ahora bien, los de contrato a término indefinido, a pesar de presentar una estabilidad mayor, se encuentran arraigados a una profesión sin mucha remuneración económica, valor que se acerca a un salario mínimo legal vigente en Colombia que es de 828.116 \$ y quizá no tengan el tiempo disponible para buscar otra alternativa o remuneración que pueda suplir las necesidades.

Si bien, hay una diferencia no muy grande de clima organizacional entre el tipo de contratación, es vital hacer un análisis acerca de esta diferencia. Los colaboradores que tienen un contrato por término indefinido muestran una comunicación interna del 82,2 %, puede deberse estas cifras al número de horas que trabajan diariamente juntos creando un subsistema social generador de ambientes, rumores y comentarios que afectan poco a poco el clima. Por otro lado, en el tipo de contratación por prestación de servicios una de las variables más destacadas es la motivación con 83,1%, retomando palabras anteriores se adjudica más esto a personas que buscan estar momentáneamente en dicha organización con el fin de aprender y seguir su camino profesional. Podría entonces decirse, que el clima

organizacional puede verse afectado por el tiempo que requiera y obligue el tipo de contratación.

La remuneración económica de estos gimnasios ronda en valores entre 6.000 a 8.000 pesos la hora, si una persona trabaja 40 horas semanales tendrá un ingreso neto mensual de 1.280.000 \$, al cual deberá restarle lo gastos obligatorios de seguridad social lo que nos da como resultado menos de 1.000.000 \$, valor que se acerca a un salario mínimo legal vigente en Colombia que es de 828.116 \$. Esto puede generar una explicación acerca de las cifras vistas con anterioridad en síndrome de burnout, puesto que, dada la gran demanda de tiempo y la poca remuneración económica, es posible que esto sea un detonante para las cifras más representativas como despersonalización y baja realización personal, cifras que son acompañadas en muchas ocasiones por un bajo clima organizacional quizá relacionado muy seguramente con el número de colaboradores de la organización.

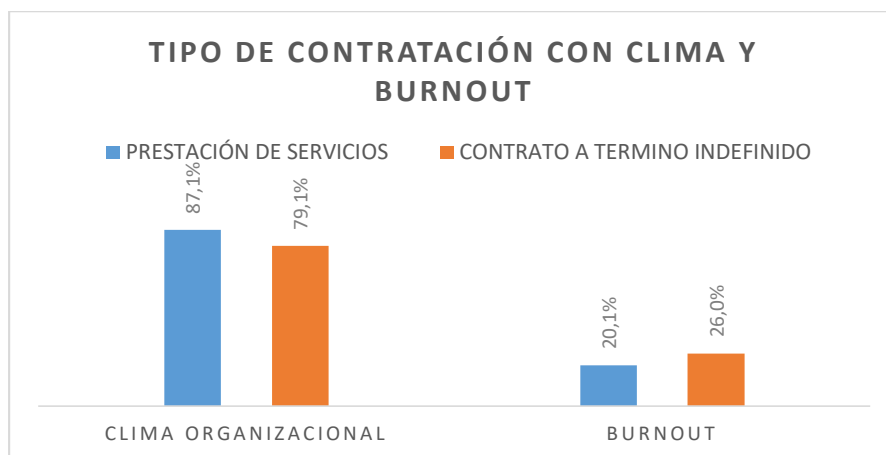
Tabla 15.
Síndrome de Burnout y vinculación laboral

	VINCULACION LABORAL	
	PRESTACIÓN DE SERVICIOS	CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO
Burnout	Media	Media
BAJA REALIZACION PERSONAL	8,7%	9,9%
CANSANCIO EMOCIONAL	27,9%	32,8%
DESPERSONALIZACION	23,7%	35,4%
BURNOUT	20,1%	26,0%

Nota: Fuente de elaboración propia de los autores usando software SPSS 22

Estas deducciones son posibles realizarlas puesto que, en segunda instancia si analizamos con detalle el síndrome de burnout de los distintos tipos de contratación encontramos que evidentemente son los de contrato indefinido quienes predominan en porcentaje con 26,0%, mientras que los de prestación de servicios se encuentran en 20,1 %,

dando como resultado un mayor desgaste profesional según este tipo de contratación. Lo veremos claramente en la gráfica que se muestra a continuación.



Gráfica 12. Promedio Tipo de contratación clima organizacional y burnout

Nota: Fuente de elaboración propia de los autores

Según el software SPSS 22 utilizado en la investigación, el cual utiliza el coeficiente de correlación de Pearson como método estadístico para el análisis de los resultados se puede evidenciar que en la tabla No. 16, hay una relación inversamente proporcional entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout, con un valor de (-.819), es decir en la medida en que se mejore el clima organizacional los colaboradores de los gimnasios de entrenamiento funcional van a tener menor cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal, comprobando lo que dice Walter L. Arias Gallegos y Jonathan Zegarra Valdivia que “Un pésimo clima organizacional implica consecuencias negativas para el trabajador a través de una considerable cantidad de manifestaciones psicósomáticas entre ellas el síndrome de burnout” (Walter L. Arias Gallegos, 2013), también se puede decir que en la medida que los líderes y jefes de las organizaciones empoderen el personal se va a generar menos burnout, ya que es la variable que se encontró más alta con un valor de (-,823) en la relación clima organización – desgaste profesional, seguido de manejo de conflictos, negociación, y relaciones con (-,810), (-,762) respectivamente, por esta razón es importante que los jefes o líderes de los gimnasios organicen un trabajo fuerte en estas tres variables, como factores protectores para evitar la aparición del síndrome, puesto que al mejorarlas significativamente, el desgaste profesional disminuirá.

Tabla 16.
Correlación entre clima organizacional y síndrome de burnout

	FACILITACION PARA EL CAMBIO	EMPODERAMIENTO	SENTIDO DE PERTENENCIA	COMUNICACION ORGANIZACIONAL	COMUNICACION INTERNA	MOTIVACION	NEGOCIACION MANEJO CONFLICTOS	RELACIONES	RECONOCIMIENTO POR LA LABOR	CONDICIONES DE TRABAJO	POLITICAS Y PRACTICAS	CLIMA ORGANIZACIONAL	BAJA REALIZACION PERSONAL	CANSANCIO EMOCIONAL	DESPERSONALIZACION	BURNOUT
FACILITACION PARA EL CAMBIO	1	,665**	,698**	,749**	,711**	,741**	,636**	,734**	,629**	,621**	,690**	,827**	-,523**	-,596**	-,497**	-,637**
EMPODERAMIENTO	,665**	1	,740**	,778**	,681**	,733**	,793**	,738**	,800**	,638**	,657**	,857**	-,547**	-,764**	-,741**	-,823**
SENTIDO DE PERTENENCIA	,698**	,740**	1	,768**	,852**	,800**	,712**	,779**	,827**	,725**	,709**	,895**	-,547**	-,556**	-,577**	-,660**
COMUNICACION ORGANIZACIONAL	,749**	,778**	,768**	1	,773**	,754**	,714**	,784**	,835**	,731**	,771**	,908**	-,565**	-,625**	-,563**	-,691**
COMUNICACION INTERNA	,711**	,681**	,852**	,773**	1	,781**	,703**	,820**	,734**	,786**	,696**	,888**	-,613**	-,635**	-,622**	-,734**
MOTIVACION	,741**	,733**	,800**	,754**	,781**	1	,626**	,764**	,728**	,752**	,757**	,881**	-,582**	-,547**	-,568**	-,663**
NEGOCIACION MANEJO CONFLICTOS	,636**	,793**	,712**	,714**	,703**	,626**	1	,752**	,749**	,656**	,610**	,826**	-,588**	-,726**	-,722**	-,810**
RELACIONES	,734**	,738**	,779**	,784**	,820**	,764**	,752**	1	,798**	,794**	,703**	,906**	-,576**	-,714**	-,628**	-,762**
RECONOCIMIENTO POR LA LABOR	,629**	,800**	,827**	,835**	,734**	,728**	,749**	,798**	1	,781**	,689**	,895**	-,533**	-,636**	-,635**	-,716**
CONDICIONES DE TRABAJO	,621**	,638**	,725**	,731**	,786**	,752**	,656**	,794**	,781**	1	,635**	,849**	-,598**	-,667**	-,591**	-,731**
POLITICAS Y PRACTICAS	,690**	,657**	,709**	,771**	,696**	,757**	,610**	,703**	,689**	,635**	1	,834**	-,555**	-,509**	-,546**	-,628**
CLIMA ORGANIZACIONAL	,827**	,857**	,895**	,908**	,888**	,881**	,826**	,906**	,895**	,849**	,834**	1	-,650**	-,727**	-,695**	-,819**
BAJA REALIZACION PERSONAL	-,523**	-,547**	-,547**	-,565**	-,613**	-,582**	-,588**	-,576**	-,533**	-,598**	-,555**	-,650**	1	,442**	,340*	,647**
CANSANCIO EMOCIONAL	-,596**	-,764**	-,556**	-,625**	-,635**	-,547**	-,726**	-,714**	-,636**	-,667**	-,509**	-,727**	,442**	1	,839**	,939**
DESPERSONALIZACION	-,497**	-,741**	-,577**	-,563**	-,622**	-,568**	-,722**	-,628**	-,635**	-,591**	-,546**	-,695**	,340*	,839**	1	,902**
BURNOUT	-,637**	-,823**	-,660**	-,691**	-,734**	-,663**	-,810**	-,762**	-,716**	-,731**	-,628**	-,819**	,647**	,939**	,902**	1

Nota: Fuente de elaboración propia de los autores usando software SPSS 22

Para empezar a hablar de edad, clima organizacional y burnout es necesario tener en cuenta que de los 50 encuestados, 39 colaboradores se encuentran en el rango de 18 a 30 años, 7 están en el rango de 31 a 40 años, 3 trabajadores en el rango de 41 a 50 años y 1 en más de 50 años.

Tabla 17.
Relación entre la edad y el síndrome de burnout

	EDAD	BAJA REALIZACION PERSONAL	CANSANCIO EMOCIONAL	DESPERSONALIZACION	BURNOUT
EDAD	1	,197	,190	,189	,225
BAJA REALIZACION PERSONAL	,197	1	,442**	,340*	,647**
CANSANCIO EMOCIONAL	,190	,442**	1	,839**	,939**
DESPERSONALIZACION	,189	,340*	,839**	1	,902**
BURNOUT	,225	,647**	,939**	,902**	1

Nota: Fuente de elaboración propia de los autores usando software SPSS 22

La tabla No. 17 de la investigación nos muestra que no hay una relación significativa entre el síndrome de burnout y la edad, es decir esta variable no es un referente para pronosticar el desgaste profesional, contrario a lo encontrado en la investigación Características del síndrome de Burnout en un grupo de enfermeras mexicanas, donde confirman que “a mayor edad mayor probabilidad de presentar puntajes elevados de Burnout” (Martínez-López C, 2005).

Tabla 18.
Relación entre la edad y el Clima Organizacional

	EDAD	FACILITACION PARA EL CAMBIO	EMPODERAMIENTO	SENTIDO DE PERTENENCIA	COMUNICACION ORGANIZACIONAL	COMUNICACION INTERNA	MOTIVACION	NEGOCIACION MANEJO CONFLICTOS	RELACIONES	RECONOCIMIENTO POR LA LABOR	CONDICIONES DE TRABAJO	POLITICAS Y PRACTICAS	CLIMA ORGANIZACIONAL
EDAD	1	-,329*	-,132	-,192	-,222	-,274	-,394**	-,234	-,280*	-,084	-,251	-,399**	-,295*
FACILITACION PARA EL CAMBIO	-,329*	1	,665**	,698**	,749**	,711**	,741**	,636**	,734**	,629**	,621**	,690**	,827**
EMPODERAMIENTO	-,132	,665**	1	,740**	,778**	,681**	,733**	,793**	,738**	,800**	,638**	,657**	,857**
SENTIDO DE PERTENENCIA	-,192	,698**	,740**	1	,768**	,852**	,800**	,712**	,779**	,827**	,725**	,709**	,895**
COMUNICACION ORGANIZACIONAL	-,222	,749**	,778**	,768**	1	,773**	,754**	,714**	,784**	,835**	,731**	,771**	,908**
COMUNICACION INTERNA	-,274	,711**	,681**	,852**	,773**	1	,781**	,703**	,820**	,734**	,786**	,696**	,888**
MOTIVACION	-,394**	,741**	,733**	,800**	,754**	,781**	1	,626**	,764**	,728**	,752**	,757**	,881**
NEGOCIACION MANEJO CONFLICTOS	-,234	,636**	,793**	,712**	,714**	,703**	,626**	1	,752**	,749**	,656**	,610**	,826**
RELACIONES	-,280*	,734**	,738**	,779**	,784**	,820**	,764**	,752**	1	,798**	,794**	,703**	,906**
RECONOCIMIENTO POR LA LABOR	-,084	,629**	,800**	,827**	,835**	,734**	,728**	,749**	,798**	1	,781**	,689**	,895**
CONDICIONES DE TRABAJO	-,251	,621**	,638**	,725**	,731**	,786**	,752**	,656**	,794**	,781**	1	,635**	,849**
POLITICAS Y PRACTICAS	-,399**	,690**	,657**	,709**	,771**	,696**	,757**	,610**	,703**	,689**	,635**	1	,834**
CLIMA ORGANIZACIONAL	-,295*	,827**	,857**	,895**	,908**	,888**	,881**	,826**	,906**	,895**	,849**	,834**	1

Nota: Fuente de elaboración propia de los autores usando software SPSS 22

En la tabla No. 18 se puede observar que a mayor edad existe una leve mejora en la percepción del clima laboral de los trabajadores en los gimnasios de entrenamiento funcional de Cartago, pero si bien es cierto esta relación directa no es muy significativa, ya que se obtuvo un valor de -.295 lo que hace pensar que la edad no sería una variable confiable para determinar un mejor o peor clima organizacional en una empresa que tiene como objeto social la prestación de un servicio como lo son los gimnasios de entrenamiento funcional contemplada como microempresa con menos de 30 colaboradores.

Tabla 19.
Nivel de escolaridad y el síndrome de burnout

	BAJA REALIZACION PERSONAL	CANSANCIO EMOCIONAL	DESPERSONALIZACION	BURNOUT	NIVEL DE ESCOLARIDAD
BAJA REALIZACION PERSONAL	1	,442**	,340*	,647**	-,192
CANSANCIO EMOCIONAL	,442**	1	,839**	,939**	-,135
DESPERSONALIZACION	,340*	,839**	1	,902**	-,268
BURNOUT	,647**	,939**	,902**	1	-,232
NIVEL DE ESCOLARIDAD	-,192	-,135	-,268	-,232	1

Nota: Fuente de elaboración propia de los autores usando software SPSS 22

Tabla 20.
Nivel de escolaridad y el clima organizacional

	FACILITACION PARA EL CAMBIO	EMPODERAMIENTO	SENTIDO DE PERTENENCIA	COMUNICACION ORGANIZACIONAL	COMUNICACION INTERNA	MOTIVACION	NEGOCIACION MANEJO CONFLICTOS	RELACIONES	RECONOCIMIENTO POR LA LABOR	CONDICIONES DE TRABAJO	POLITICAS Y PRACTICAS	CLIMA ORGANIZACIONAL	NIVEL DE ESCOLARIDAD
FACILITACION PARA EL CAMBIO	1	,665**	,698**	,749**	,711**	,741**	,636**	,734**	,629**	,621**	,690**	,827**	,142
EMPODERAMIENTO	,665**	1	,740**	,778**	,681**	,733**	,793**	,738**	,800**	,638**	,657**	,857**	,166
SENTIDO DE PERTENENCIA	,698**	,740**	1	,768**	,852**	,800**	,712**	,779**	,827**	,725**	,709**	,895**	,170
COMUNICACION ORGANIZACIONAL	,749**	,778**	,768**	1	,773**	,754**	,714**	,784**	,835**	,731**	,771**	,908**	,086
COMUNICACION INTERNA	,711**	,681**	,852**	,773**	1	,781**	,703**	,820**	,734**	,786**	,696**	,888**	,111
MOTIVACION	,741**	,733**	,800**	,754**	,781**	1	,626**	,764**	,728**	,752**	,757**	,881**	,273
NEGOCIACION MANEJO CONFLICTOS	,636**	,793**	,712**	,714**	,703**	,626**	1	,752**	,749**	,656**	,610**	,826**	,355
RELACIONES	,734**	,738**	,779**	,784**	,820**	,764**	,752**	1	,798**	,794**	,703**	,906**	,103
RECONOCIMIENTO POR LA LABOR	,629**	,800**	,827**	,835**	,734**	,728**	,749**	,798**	1	,781**	,689**	,895**	,148
CONDICIONES DE TRABAJO	,621**	,638**	,725**	,731**	,786**	,752**	,656**	,794**	,781**	1	,635**	,849**	,067
POLITICAS Y PRACTICAS	,690**	,657**	,709**	,771**	,696**	,757**	,610**	,703**	,689**	,635**	1	,834**	,135
CLIMA ORGANIZACIONAL	,827**	,857**	,895**	,908**	,888**	,881**	,826**	,906**	,895**	,849**	,834**	1	,178
NIVEL DE ESCOLARIDAD	,142	,166	,170	,086	,111	,273	,355	,103	,148	,067	,135	,178	1

Nota: Fuente de elaboración propia de los autores usando software SPSS 22

Respecto a la tablas No. 19 sobre la relación entre nivel de escolaridad, síndrome de burnout y clima organizacional se evidencio que no hay una correlación entre estas variables, sin embargo la tabla No. 20 nos muestra que el nivel de escolaridad si tiene una relación con la capacidad de negociación y manejo de conflictos teniendo un valor de .355; siendo importante este dato ya que esta variable se define como “la Competencia de un individuo para resolver eficazmente situaciones, hechos, mejorando la calidad de las decisiones e interviniendo de manera equitativa para ambas partes, evitando la manipulación de sus intereses personales.”(Méndez, 2005), esto quiere decir que según esta investigación un entrenador con mayor nivel de escolaridad tendrá la capacidad de vincularse, reflexionar, entender el quehacer del otro, mejorar su rendimiento y por ende aumenta la productividad en el gimnasio.

Tabla 21.
Género y el síndrome de burnout

	BAJA REALIZACION PERSONAL	CANSANCIO EMOCIONAL	DESPERSONALIZACION	BURNOUT	GENERO
BAJA REALIZACION PERSONAL	1	,442**	,340*	,647**	-,052
CANSANCIO EMOCIONAL	,442**	1	,839**	,939**	,001
DESPERSONALIZACION	,340*	,839**	1	,902**	-,071

BURNOUT	,647**	,939**	,902**	1	-,046
GENERO	-,052	,001	-,071	-,046	1

Nota: Fuente de elaboración propia de los autores usando software SPSS 22

Tabla 22
Género y el clima organizacional

	FACILITACION PARA EL CAMBIO	EMPODERAMIENTO	SENTIDO DE PERTENENCIA	COMUNICACION ORGANIZACIONAL	COMUNICACION INTERNA	MOTIVACION	NEGOCIACION MANEJO CONFLICTOS	RELACIONES	RECONOCIMIENTO POR LA LABOR	CONDICIONES DE TRABAJO	POLITICAS Y PRACTICAS	CLIMA ORGANIZACIONAL	GENERO
FACILITACION PARA EL CAMBIO	1	,665**	,698**	,749**	,711**	,741**	,636**	,734**	,629**	,621**	,690**	,827**	,001
EMPODERAMIENTO	,665**	1	,740**	,778**	,681**	,733**	,793**	,738**	,800**	,638**	,657**	,857**	-,069
SENTIDO DE PERTENENCIA	,698**	,740**	1	,768**	,852**	,800**	,712**	,779**	,827**	,725**	,709**	,895**	,107
COMUNICACION ORGANIZACIONAL	,749**	,778**	,768**	1	,773**	,754**	,714**	,784**	,835**	,731**	,771**	,908**	-,062
COMUNICACION INTERNA	,711**	,681**	,852**	,773**	1	,781**	,703**	,820**	,734**	,786**	,696**	,888**	,079
MOTIVACION	,741**	,733**	,800**	,754**	,781**	1	,626**	,764**	,728**	,752**	,757**	,881**	-,037
NEGOCIACION MANEJO CONFLICTOS	,636**	,793**	,712**	,714**	,703**	,626**	1	,752**	,749**	,656**	,610**	,826**	,000
RELACIONES	,734**	,738**	,779**	,784**	,820**	,764**	,752**	1	,798**	,794**	,703**	,906**	,122
RECONOCIMIENTO POR LA LABOR	,629**	,800**	,827**	,835**	,734**	,728**	,749**	,798**	1	,781**	,689**	,895**	,113
CONDICIONES DE TRABAJO	,621**	,638**	,725**	,731**	,786**	,752**	,656**	,794**	,781**	1	,635**	,849**	,137
POLITICAS Y PRACTICAS	,690**	,657**	,709**	,771**	,696**	,757**	,610**	,703**	,689**	,635**	1	,834**	,082
CLIMA ORGANIZACIONAL	,827**	,857**	,895**	,908**	,888**	,881**	,826**	,906**	,895**	,849**	,834**	1	,051
GENERO	,001	-,069	,107	-,062	,079	-,037	,000	,122	,113	,137	,082	,051	1

Nota: Fuente de elaboración propia de los autores usando software SPSS 22

Por último se pudo evidenciar que no existe una relación entre género y síndrome de burnout como lo muestran la tabla No 21 lo que quiere decir que no importa si los entrenadores son de género femenino o masculino el desgaste profesional aparecerá por igual, contrario a lo que muestran algunas investigaciones donde resalta que “el género masculino presenta un mayor nivel de síndrome de Burnout en comparación con el género femenino (dado que se asocia el género femenino con una mayor capacidad de resistencia a la presión, hablando en términos generales)” (López Fernández, Sáez Rodríguez, García Aranda, & López, 2017), igualmente la investigación muestra que no hay una relación significativa entre el género y el clima organizacional confirmando lo dicho por Esther Meza Barajas en su investigación Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial concluyendo que “no existen diferencias significativas en cuanto a la percepción de género en el clima” (MEZA BARAJAS, 2017).

Conclusiones

Durante el presente trabajo de investigación se propuso determinar la influencia del síndrome de burnout en el clima organizacional de los gimnasios de entrenamiento funcional del municipio de Cartago Valle concluyendo que:

- El síndrome de burnout hace presencia en los centros de entrenamiento funcional de Cartago valle con 21,1 %, estas cifras no siendo elevadas, muestran un vestigio de la presencia del síndrome; una de sus causas puede verse relacionada con la pesada carga laboral que tienen los colaboradores dentro de las organizaciones, cuestión que debe ser analizada con inmediatez, flexibilizando y distribuyendo la carga de trabajo que permita la disminución y no le acrecentamiento de este desgaste.
- Aunque el clima organizacional de los gimnasios ELITE, POWER Y FITNESS tienen unos porcentajes correspondientes al orden anterior de 72.3 %, 89,4 % y 82,6 %, cifras que podríamos calificar como buenas, se ha encontrado a través de estas investigación una importante relación inversamente proporcional con respecto al número de colaboradores y el nivel de clima organizacional, que permite concluir lo siguiente, a menor número de trabajadores mayores niveles de clima organizacional, aspecto que pensamos debe ser motivo para implementar estrategias de evaluación y control continuo, a medida que la empresa presente un desarrollo que la obligue a crecer y tener un mayor número de talento humano.
- Es de suma importancia para la organización implementar estrategias de psicología organizacional, la cual se encargue de identificar y conocer a las personas explorando sus motivaciones, necesidades y capacidades que permitan a los directivos implementar estrategias creativas, rápidas para mantener y fortalecer su personal operativo.
- Las organizaciones evaluadas deben generar espacios que permitan a sus colaboradores tener claro las variables más reducidas encontradas en cuanto a clima organizacional como políticas y prácticas, negociación de conflictos y facilitación

para el cambio, variables correspondientes inherentemente a responsabilidad social organizacional que va justo de la mano con la capacidad de concientizar y capacitar al colaborador en nuevas tareas fuera del área operativa que lo hagan parte importante y permitan la óptima alineación con la planeación prospectiva estratégica de la organización.

- El análisis del burnout en los tres gimnasios y retomando el promedio general de 21,1 % del síndrome, encontramos que Elite tiene un desgaste profesional del 30 %, mientras que power training uno de 13% y Fitness gol center uno de 15%. Permite concluir que, los gimnasios con mayor número de trabajadores y con mejor nivel de escolaridad presentan mayor prevalencia del síndrome; como hemos mencionado anteriormente este aspecto evoluciona a largo plazo. Por ende, las organizaciones corren menos riesgo de padecer estos síntomas con tecnólogos y técnicos. Sin embargo, dichas empresas deben aprovechar al talento profesional con el fin de crear nuevas y creativas ideas que permitan la fidelización y una mejor prestación del servicio.
- Las colaboradoras deben ser incentivadas y aprovechadas según sus capacidades dada la mayor prevalencia de atribuir el síndrome, las organizaciones con mujeres deben estar alerta y generar planes estratégicos que permitan en ellas una mayor realización profesional.
- Los colaboradores que trabajan por un contrato de prestación de servicios presentan un mayor nivel de clima organizacional, además de esto, muestran una menor prevalencia al síndrome de burnout, es decir, los colaboradores que no están a término indefinido, hacen de la organización una empresa saludable y están más motivados con 83,1%, esto es clave para las organizaciones, puesto que si algún trabajador no se encuentra con esta variable alta, posiblemente la prestación de servicio se vea severamente afectada. Las organizaciones deben implementar incentivos a sus trabajadores independientes del tipo de contratación o nivel de escolaridad.

- Con un valor de (-.819), se concluye que, a un mejor clima organizacional los colaboradores de los gimnasios de entrenamiento funcional van a tener menor cansancio emocional siendo esta correlación fuerte según la tabla de referencia, haciendo la hipótesis planteada verdadera y de validez para los centros de entrenamiento funcional del país. Obligando a las instituciones que prestan este servicio a fijar su mirada en cómo funcionan los subsistemas sociales que se van creando progresivamente, y dando pie a una mejor organización administrativa.
- A mayor edad existe una leve mejora en la percepción del clima laboral de los trabajadores en los gimnasios de entrenamiento funcional de Cartago, pero, si bien es cierto esta relación directa no es muy significativa.

Recomendaciones

Esta propuesta investigativa refleja la importancia del análisis cuantitativo sobre algunos aspectos cualitativos que son de vital importancia en la actualidad para los gimnasios en Colombia. Estos lugares al igual que otras empresas son organizaciones que influyen de manera directa e indirecta en su colaborador, y dentro de ellas también se crean subsistemas sociales y es posible el desarrollo del síndrome de burnout que sufren muchos colaboradores en la actualidad.

- Por esta razón y con el ánimo de acercarnos a la verdad desde una mirada científica, reflexiva y constructiva damos paso a una serie de recomendaciones basadas en las conclusiones y resultados otorgadas por dicha investigación.
- Son las organizaciones grandes responsables de combatir el síndrome de burnout en sus colaboradores, puesto que como hemos visto en anteriores afirmaciones hay una influencia significativa entre este síndrome y el clima organizacional, por esta razón se recomienda a los diferentes entes contratantes entender al colaborador como un ser humano con necesidades, aspiraciones, gustos, metas y obligaciones, la cuales deben ser adecuadamente alineadas con la misión empresarial, puesto que, en caso de no ser así, será difícil que el colaborador desarrolle un sentido de pertenencia adecuado o un ánimo óptimo para realizar funciones.
- Es de vital importancia que el área directiva de la organización, entienda el punto diferencial en la prestación de servicio, el cual está íntimamente arraigado a la adecuada comunicación, empoderamiento, negociación y manejo de conflictos que pueda desarrollar el colaborador, por esta razón se recomienda fortalecer estas habilidades con la creación de espacios de confianza, transparencia y vinculación a las metas organizacionales, donde verdaderamente el entrenador se sienta comprometido, integrado e importante en el proceso de crecimiento empresarial.
- Es debido que el área administrativa empiece a ejecutar programas que permitan capacitar al entrenador de una manera creativa sobre sus labores, obligaciones y derechos, es decir, procurar por dar todo lo necesario desde la institucionalidad para

una óptima ejecución de la tarea. Siendo también importante crear una adecuada distribución de la carga de trabajo, y no basarse en el hecho de llenar espacios simplemente por una mayor remuneración económica.

- Es imprescindible que la organización empiece la creación de programas de salud mental, donde permita a los individuos colaboradores tener la posibilidad de expresarse y acudir en caso de sentirse agobiado por el estrés laboral o inconforme con el clima organizacional.
- Establecer procesos evaluativos bimestrales que permitan a la organización estar al tanto de lo que pasa dentro del subsistema social creado y el nivel de satisfacción o desgaste que está generando las jornadas laborales.
- Implementar desde la directiva programas de responsabilidad social, que permitan al colaborador no solo sentirse útil para la organización en términos productivos y económicos, sino también de vital importancia para el desarrollo social de una comunidad.
- Implementar espacios donde sea posible que los colaboradores retroalimenten la planeación prospectiva estratégica organizacional, vinculándolos de manera importante en los lineamientos de la empresa.
- Propender que la organización cree planes de contingencia en caso tal de presentarse desgaste profesional que promueva un inadecuado clima organizacional, afectando la productividad y armonía dentro entre los colaboradores.

Referencias

- Segredo Pérez , A. M. (10 de 2012). *scielo.sld.cu* . Obtenido de Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización :
<http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v39n2/spu17213.pdf>
- Alina María Segredo Pérez, D. R. (2004). Clima organizacional en salud pública. Consideraciones generales. *Escuela Nacional de Salud Pública de Cuba*.
- Alvarez, C. E. (08 de 04 de 2009). *Clima organizacional en Colombia El IMCOC : un método de análisis para su intervención*. Obtenido de
<http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>
- Baquerizo, D. L. (2008). *Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital "Félix Mayorca Soto*. Obtenido de
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3275/arredondo_bd.pdf;jsessionid=804726CB4922727EE722C62204FBEEAF?sequence=1
- Bernal González, I., Pedraza Melo, N. A., & Sánchez Limón, M. L. (2015). *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico*. Obtenido de
<http://www.redalyc.org/pdf/212/21233043002.pdf>
- Brancato, B., & Juri, F. (2011). *bdigital*. Obtenido de PUEDE INFLUIR EL CLIMA LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD:
http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4936/brancato-puedeinfluirclimalaboralenlaproductividad.pdf
- Brown, W. B. (1990). *Teoría de la organización y la administración*.
- Cantanero, L., Medina, X., & Sánchez , R. (2008). Actualidad en el deporte: Investigación y aplicación. Obtenido de
https://www.researchgate.net/profile/Paula_Naval/publication/251414444_El_deporte_en_las_Etimologias_de_Isidoro_de_Sevilla/links/00b7d51f002d30ff6c000000.pdf
- Caraveo, M. d. (2004). *CONCEPTO Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL*. Obtenido de
http://clases.ugb.edu.sv/multimedia/Dimensiones_del_clima_organizacional.pdf
- Cardenas Niño, L., Arciniegas Rodriguez, Y. C., & Barreras Cardenas, M. (2009). *Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*. Obtenido de Modelo de intervención en clima organizacional:
<https://www.redalyc.org/html/2990/299023513005/>
- Cardona Echeverry, D. R., & Zambrano Cruz, R. (06 de 2014). *Sciencedirect*. Obtenido de Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S012359231400117X>

- CARRASCO SANTOS, M. J., REINOSO FERNÁNDEZ-CAPARRÓS, M., & MOLINA GÓMEZ, J. (s.f.). *Desarrollo de Competencias Emocionales en los Directivos de una Organización a través del "Outdoor training"*. Recuperado el 15 de MARZO de 2013, de Dialnet Plus: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3888047>
- Castillo Alarcón, M., & Pedraza Melo, N. A. (2011). *El clima organizacional de una empresa comercial de la zona centro de Tamaulipas, México*. Obtenido de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2011/capm.htm>
- Cerquera, N. M. (05 de 11 de 2018). Información organizacional del gimnasio Fitness Gol Center. (J. Cardona Romero, & S. Rodriguez Molina, Entrevistadores)
- Cevallos Terneus, L. E., & Gavilanes León, A. A. (2015). *Repositorio Universidad Catolica Ecuador*. Obtenido de Síndrome de burnout y sus efectos en el clima laboral en el personal que labora en un medio de comunicación escrita: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1145>
- CHIAVENATO, I. (2000). *ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS*.
- CHIAVENATO, I. (s.f.). *INTRODUCCION A LA TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACION*.
- Diario Oficial. (1995). Ley 181 de 1995. Obtenido de http://www.suin-juriscol.gov.co/imagenes//09/03/2016/1457551344227_44663.pdf
- Diario Oficial. (2001). Ley 729 de 2001. Obtenido de http://www.suin-juriscol.gov.co/imagenes//09/03/2016/1457551344227_44663.pdf
- Dieguez, J. (2007). *Entrenamiento funcional en programas de fitness*. Inde.
- Dominguez, J. M. (2008). *Google Academico*. Obtenido de Revista del Programa de Investigaciones sobre Conflicto Social : <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/iigg-uba/20140715054027/domingues01.pdf>
- Freire, J. (13 de 03 de 2009). *Redes sociales: ¿modelos organizativos o servicios digitales?* Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Juan_Freire2/publication/250197097_Redessociales_modelos_organizativos_o_servicios_digitales/links/5beb2b44299bf1124fd0e029/Redes-sociales-modelos-organizativos-o-servicios-digitales.pdf
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1). Obtenido de <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- FRIEDLANDER, F., & MARGUILES, N. (1969). MULTIPLE IMPACTS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND INDIVIDUAL VALUE SYSTEMS UPON JOB SATISFACTION. En F. FRIEDLANDER, & N. MARGUILES, *IMPACTS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND INDIVIDUAL VALUE SYSTEMS UPON JOB SATISFACTION* (págs. 171-183).

- Gavilanes Leon, A. A., & Cevallos Terneus, L. e. (05 de 2015). *Repositorio Pucesa*.
Obtenido de Síndrome de Burnout y sus efectos en el clima laboral en el personal que labora en un medio de comunicación escrita”:
<http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1145/1/75677.pdf>
- Gil-Monte, P., & Peiro, J. M. (1995). Un estudio sobre antecedentes significativos del "Síndrome de Quemarse por el trabajo" (Burnout) en trabajadores de centros ocupacionales para discapacitados psíquicos. *Departamento de Psicología Social. Universidad de Valencia*. Obtenido de
<http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/trabajo/1996/vol1/arti4.htm>
- Giraldo Villada, S., Ospina Bedoya, K., & Quintero Espinosa, J. A. (2017). Propuesta de gerencia estratégica en el Gimnasio Fitness Light en el Municipio de Dosquebradas. 43. Obtenido de
<http://digitk.areandina.edu.co/repositorio/bitstream/123456789/1007/1/Propuesta%20de%20gerencia%20estrat%C3%A9gica%20en%20el%20gimnasio%20Fitness%20Light%20en%20el%20municipio%20de%20Dosquebradas.pdf>
- Gómez Rada, C. (2004). *Diseño, Construcción y Validación de un instrumento que evalúa el clima organizacional en empresas Colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem*. Obtenido de
https://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas_ucatolica/index.php/acta-colombiana-psicologia/article/view/482/479
- GOMEZ, C. A. (2011). *DISEÑO, CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN DE UN INSTRUMENTO QUE EVALÚA CLIMA ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS COLOMBIANAS DESDE LA TEORÍA DE RESPUESTA AL ÍTEM*. Obtenido de
<http://www.redalyc.org/pdf/798/79801108.pdf>
- González*, I. B., Melob, N. A., & Limónb, M. L. (2013). *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico*. Obtenido de
https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/1920/html_3
- Gutierrez Macias, L. (2004). *Repositorio Udea*. Obtenido de Una mirada al ejercicio físico en los gimnasios de medellin: <http://viref.udea.edu.co/contenido/pdf/103-unamirada.pdf>
- Idolina Bernal González, N. A. (23 de octubre de 2014). *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud:diseño de un modelo teórico*. Obtenido de
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0123592314001624?token=07C14A9E029F617AC0CAEDD10D99089C903BDDD0A3F0F1FF22BDEA7108CA25DC98AF8203706B811BCC74A4DE97B8943B>

- Lic. Jorge Cañellas Granda (1), D. M. (2007). *Revista Electrónica de las Ciencias Médicas en Cienfuegos* . Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1800/180020205013.pdf>
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston : Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University,.
- López Fernández, A., Sáez Rodríguez, D., García Aranda, M. J., & López, A. (2017). *Google Academico*. Obtenido de Estudio sobre las relaciones del síndrome de burnout con algunos factores psicosociales:
<http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/37009/ReiDoCrea-Vol.4-Art.13.pdf;jsessionid=8D8170472996D833207D0D8A137F674C?sequence=1>
- Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista de Comunicación Vivat Academia*(112), 42-80. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>
- Martínez-López C, *-S. G. (2005). *Google academico*. Obtenido de Características del síndrome de Burnout en un grupo de enfermeras mexicanas:
<https://www.redalyc.org/pdf/507/50770103.pdf>
- Maslach, C. (1986). *Google*. Obtenido de cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI):
https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7.pdf
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia Trabajo*, 11(32), 37-43. Obtenido de <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. 32, 37-43. Obtenido de <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113. Obtenido de https://smlr.rutgers.edu/sites/default/files/documents/faculty_staff_docs/TheMeasurementofExperiencedBurnout.pdf
- Mendoza Martinez, I. A., Garcia Rivera, B. R., & Almazan Campuzano, J. A. (10 de 2012). *Google Academico*. Obtenido de El clima organizacional como factor de desgaste profesional en trabajadores de una empresa de autotransportes en el D.F:
<http://premio.investiga.fca.unam.mx/docs/ponencias/2012/7.1.pdf>
- MEZA BARAJAS, E. (2017). *Scielo* . Obtenido de ANÁLISIS EN LA PERCEPCIÓN DEL GÉNERO ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL:
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v8n2/a08v8n2.pdf>
- Monte, P. R. (Enero de 2001). *Google Academico*. Recuperado el Enero de 2019, de El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout):

2/lecturas/psicologia-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-%28sindrome-de-burnout%29-aproximaciones-teor.pdf

- Moreno, D. C. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de*.
Obtenido de
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Moreno-Jiménez, B., Gonzáles, J. L., & Garrosa, E. (2001). Desgaste profesional (burnout), Personalidad y Salud percibida. *Empleo, estrés y salud*, 59-83. Obtenido de
<https://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Personalidad/Desgaste%20profesional-personalidad-y-salud-percibida.pdf>
- Norma. (1984). *Repositorio UTP*. Obtenido de Analisis de correlaciones :
<http://academia.utp.edu.co/seminario-investigacion-II/files/2017/03/06a.An%C3%A1lisisDeCorrelaciones.pdf>
- Ocampo, C. (15 de 01 de 2019). Estructura organizacional del centro de acondicionamiento físico Elite. (J. Cardona Romero, & S. Rodriguez Molina, Entrevistadores)
- Ortega Cruz, J. (10 de 04 de 2012). *repositorio.ufpso.edu.co*. Obtenido de DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PROPUESTA DE MEJORAMIENTO PARA EL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE MEDIANA SEGURIDAD Y CARCELARIO DE LA CIUDAD DE OCAÑA :
<http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/bitstream/123456789/1373/1/29572.pdf>
- Ortega, S., & Perdomo, J. (2007). *Google*. Obtenido de
<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/2258/131467.pdf>:
<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/2258/131467.pdf>
- Pedrosa, I., & Garcia Cueto, E. (29 de 10 de 2012). *Scielo*. Obtenido de Estudio del síndrome de Burnout en deportistas: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v13n1/v13n1a12.pdf>
- Quevedo Candela, A. V. (2003). *Estudio de clima organizacional basado en el modelo de funcionamiento de organizaciones : Octógono*. Obtenido de
<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/1214>
- Quiceno, J. M., & Vinaccia Alpi, S. (2007). Burnout: Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT). *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 117-125. Obtenido de
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/1031/1/v10n2a12.pdf>
- RADA, C. A. (2004). *DISEÑO, CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN DE UN INSTRUMENTO QUE EVALÚA CLIMA ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS COLOMBIANAS, DESDE LA TEORÍA DE RESPUESTA AL ÍTEM*. Obtenido de
https://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas_ucatolica/index.php/acta-colombiana-psicologia/article/view/482/479

- Ramirez Perez, M., & Maturana, S.-L. (14 de 09 de 2011). *Polis Revista Latinoamericana*. Obtenido de Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral: <https://journals.openedition.org/polis/2355>
- Ramos , F., & Buendía, J. (2001). Empleo, estrés y salud. 59-83. Obtenido de <https://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Personalidad/Desgaste%20profesional-personalidad-y-salud-percibida.pdf>
- Reverter Masia, J., & Barbany Cairó, J. R. (2007). Del gimnasio al ocio-salud. *Apunts, educación física y deportes*, 59-68. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/39140883.pdf>
- Riquelme, V. (1999). El tiempo del trabajo. *Temas laborales*. Obtenido de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-60344_temalab_11.pdf
- Rodriguez, D. (1999). *DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL*. Obtenido de http://homepage.cem.itesm.mx/alesando/index_archivos/MetodoDisMejoraDeProcesos/DiagnostOrganiz-Cap1.pdf
- Romero Gil, E. (24 de 03 de 2019). Informacion sobre el gimnasio Power Training. (J. Cardona Romero, & J. Rodriguez Molina, Entrevistadores)
- Romero, Y., Montenegro Florez , S., & Sanchez, L. A. (08 de 2017). *Repositorio Uniminuto*. Obtenido de Conceptualizacion del entrenamiento funcional y su implementacion en los diferentes escenarios : https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5065/TEFIS_MontenegroFlorezSebastian_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rubén, E. N., Arturo, G. S., & Arturo, G. S. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/59499299/Navarra-Clima-Org>
- Rubén, E. N., Arturo, G. S., & Arturo, G. S. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional* . Obtenido de http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf
- Salanova, M. (03 de 2009). *Repositorio universidad Jaume*. Obtenido de ORGANIZACIONES SALUDABLES, ORGANIZACIONES RESILIENTES: <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/73232/32403.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Segredo Perez, A. M. (09 de 2012). *Scielo*. Obtenido de Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017
- Solarte, M. G. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Sonia Durán, J. G.–S. (2018). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla.
- Torres Gómez de Cadiz, B., San Juan, C., Rivero, A. M., Herce, C., & Achucarro, C. (s.f.). "Burnout" profesional: ¿Un problema nuevo? Reflexiones sobre el concepto y su evaluación.

Obtenido de

<http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/trabajo/1997/vol1/arti2.htm>

Vargas Buitrago, J. J. (2010). *Repositorio de la UTP*. Obtenido de Propuesta de mejoramiento del clima organizacional en la alcaldía de Santa Roa de Cabal:

<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/1892/65838V297.p;jsessionid=E6012549ED5E5208739CC18F7A906279?sequence=1>

Vélez, E. M., Anido, L. S., & Rondón, I. G. (abril de 2018). PROPUESTA DE PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DEL CLIMA. *revista eumednet*.

W.Karasick, R. D. (1973). *The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction*. Obtenido de

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0030507373900421>

Walter L. Arias Gallegos, J. Z. (2013). *Google Academico*. Obtenido de CLIMAORGANIZACIONAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UN HOSPITAL ONCOLÓGICO DE AREQUIPA:

http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R_PSI/article/view/210/119